



Vaasan yliopisto
UNIVERSITY OF VAASA

Ilkka Hanhiova

Henkilöstöanti noteeraamattomassa osakeyhtiössä

Tarkastelussa tuloverolain 66 a §:n soveltamisedellytykset ja
erityiskysymykset

Laskentatoimen ja rahoituksen yksikkö
Talousoikeuden pro gradu -tutkielma
Talousoikeuden maisteriohjelma

Vaasa 2021

VAASAN YLIOPISTO
Laskentatoimen ja rahoituksen yksikkö

Tekijä:	Ilkka Hanhirona		
Tutkielman nimi:	Henkilöstöanti noteeraamattomassa osakeyhtiössä : Tarkastelussa tuloverolain 66 a §:n soveltamisedellytykset ja erityiskysymykset		
Tutkinto:	Kauppateiden maisteri		
Oppiaine:	Talousoikeuden koulutusohjelma		
Työn ohjaaja:	Juha Lindgren		
Valmistumisvuosi:	2021	Sivumäärä:	87

TIIVISTELMÄ:

Huoli suomalaisten kasvuyritysten kilpailukyvyistä on ollut esillä jo pidemmän aikaa. Suomalainen verotus on osoittautunut ongelmaksi erityisesti huippukykyjen houkuttelemisessa Suomeen. Lainsäätäjä reagoi kyseiseen ongelmaan tekemällä kasvupoliittisen toimenpiteen ja saattoi voimaan uuden tuloverolain 66 a §:n. Lakimuutoksella pyritään parantamaan suomalaisten kasvuyritysten kilpailuasemaa kotimaisilla ja kansainvälisillä työmarkkinoilla. Erilaiset strategiset palkitsemisratkaisut ovat tärkeitä houkuteltaessa huippukykyjä yritykseen ja osakeperusteinen kannustinjärjestelmä on tämän lisäksi erittäin hyvä keino sitouttaa ja kannustaa henkilöstöä.

Uuden tuloverolain 66 a §:n myötä henkilöstön enemmistöllä on mahdollisuus henkilöstöannissa merkitä työnantajayhtiönsä osakkeita edulliseen hintaan ilman, että merkinnästä muodostuisi työntekijälle veronalaista ansiotuloa. Kyseinen verotuki on kohdistettu vain tietyn tyyppisiin yrityksiin ja niissä työskenteleviin työntekijöihin, jonka vuoksi säännökseen sisältyy useita soveltamisalan rajauksia. Tuloverolain 66 a § sisältää esimerkiksi henkilöstöannin järjestävää yhtiötä, henkilöstöantiin osallistuvia sekä osakeantia koskevia soveltamisalan rajauksia. Kaikesta huolimatta uusi henkilöstöantisäännös sisältää useita tulkinnanvaraisia tekijöitä, vaikka säännöksessä on viitattu pääosin jo olemassa olevaan lainsäädäntöön. Tutkielman pääasiallisena tavoitteena on siten selvittää edellytykset tuloverolain 66 a §:n mukaisen henkilöstöannin oikeusvarmalle toteuttamiselle sekä osakeyhtiöoikeuden että vero-oikeuden näkökulmasta.

Tutkielmassa pyritään näin löytämään vastauksia uuden lainsäädännön tuomiin tulkintaongelmiin ja erityiskysymyksiin. Säännöksen soveltamista koskevat tulkintaongelmat liittyvät muun muassa henkilöstöannin merkintäajan merkitykseen sekä henkilöstöantiehtojen eriyttämiseen työntekijäkohtaisesti. Henkilöstöannin merkintäaikaan liittyvä tulkintaongelma kytkeytyy vahvasti säännöstä edeltävän verotuskäytännön, KHO 2009:8 ratkaisun ja tuloverolain 66 a §:n esitöiden ympärille. Henkilöstöantiehtojen eriyttämistä koskeva tulkintaongelma sen sijaan koskee sitä, että missä määrin ja millä perusteilla yksittäisille työntekijöille voidaan antaa osakkeita enemmän kuin toiselle lain esitöissä tarkoitetun perustein. Näihin erityiskysymyksiin tulemme todennäköisesti saamaan oikeusvarmoja vastauksia vasta KHO:n ratkaisujen kautta.

Tutkielma noudattaa oikeusdogmaattista eli lainopillista tarkastelua. Voimassa olevaa lainsäädäntöä tulkitaan ja tutkitaan erityisesti lakien, lakien esitöiden ja relevanttien tuomioistuinten ratkaisujen avulla ja sovelletaan edellä mainittuja tutkielman kysymyksenasetteluun. Tutkielmassa hyödynnetään myös muita lähteitä, kuten oikeuskirjallisuutta, asiantuntija-artikkeleita sekä Verohallinnon ohjeita. Tuloverolain 66 a §:n soveltamisedellytykset ovat lainsäädännön uutuudesta johtuen vielä hyvin tulkinnanvaraiset, eikä julkistettua oikeuskäytäntöä ole vielä olemassa. Alati jatkuva vero-oikeuden kehitys ja henkilöstöantien suunnittelumahdollisuudet tulevat todennäköisesti myös johtamaan säännöksen jatkovalmisteluun tulevaisuudessa.

AVAINSANAT: Tuloverolaki, verotus, henkilöstöanti, työsuhteeseen perustuva osakeanti, osakeperusteinen kannustinjärjestelmä

Sisällysluettelo

1	Johdanto	6
1.1	Yleistä osakeperusteisista kannustinjärjestelmistä ja tutkimuksen tausta	6
1.2	Tutkimuksen tavoite	11
1.3	Aiheen rajaus ja tutkimuksen rakenne	11
1.4	Tutkimusmetodi ja sovellettu lähdeaineisto	14
2	Henkilöstöannin yhtiöoikeudellinen sääntely	15
2.1	Henkilöstöannin määritelmä	15
2.2	Osakeyhtiölain mukainen osakeanti	16
2.3	Suunnattu osakeanti	19
2.4	Maksullinen suunnattu osakeanti	19
2.5	Maksuton suunnattu osakeanti	21
3	Henkilöstöannissa merkityn osakkeen verokohtelu	23
3.1	Yleistä ansio- ja pääomatulon tulolajeista	23
3.2	Henkilöstöannin kannalta keskeiset pääoma- ja ansiotulot sekä niiden verokohtelu	25
3.2.1	Luovutusvoitto	25
3.2.2	Osinko	27
3.2.3	Jako-osa	27
3.2.4	Palkka	28
4	Henkilöstöannin sääntely ja soveltamisalan rajaukset	31
4.1	Kaikkia yhtiöitä koskeva sääntely	31
4.1.1	Työsuhdeoptioiden sääntely	32
4.2	Noteeraamattoman osakeyhtiön sääntely	35
4.3	Osallistujia koskevat rajaukset	38
4.3.1	Työsuhteeseen perustuva etu	38
4.3.2	Henkilöstön enemmistö	40
4.3.3	Yli 10 % omistus- tai äänivaltaisuus yhtiössä	42
4.4	Osakeantia koskevat rajaukset	44

4.4.1	Osakkeen arvostaminen henkilöstöannissa	44
4.4.2	Viimeisin vahvistettu tilinpäätös	47
4.4.3	Merkintäaika	48
4.5	Yhtiötä koskevat rajaukset	50
4.5.1	Elinkeinotoiminnan harjoittaminen	50
4.5.2	Yhtiön omaisuus ja -kotipaikka	51
4.5.3	Säännöllisesti palkkaa maksava työnantaja ja ennakkoperintärekisteri	52
5	Henkilöstöannin suunnittelumahdollisuuksia ja erityiskysymyksiä	54
5.1	Henkilöstöantiehtojen eriyttäminen työntekijäkohtaisesti	54
5.2	Erilajiset osakkeet	56
5.3	Henkilöstöanti konserniyhtiössä	60
5.4	Osakkeiden merkintäajan merkitys	62
5.5	Osakkeen arvonmuutos ja luovutusrajoitukset	64
6	Henkilöstöannin käyttö kannustinjärjestelmänä	69
6.1	Työnantajan tekemä arviointi henkilöstöannissa	69
6.2	Palkansaajan tekemä arviointi henkilöstöannissa	72
7	Johtopäätökset	76
	Lähteet	80
	Oikeustapausluettelo	86

Kuviot

Kuvio 1. Valtion progressiivinen tuloveroasteikko vuonna 2021.	29
Kuvio 2. Työntekijän sosiaalivakuutusmaksut vuonna 2021.	30
Kuvio 3. Esimerkki TVL 66 §:n ja TVL 66 a §:n eroista palkansaajan tuloverotuksessa.	66
Kuvio 4. Palkansaajan tuloveroprosentti ja marginaaliveroprosentti tulotasoittain vuonna 2021.	73

Lyhenteet

ETA	Euroopan talousalue
HE	Hallituksen esitys
KHO	Korkein hallinto-oikeus
KKO	Korkein oikeus
KPL	Kirjanpitolaki 30.12.1997/1336
KVL	Keskusverolautakunta
OikM	Osakeyhtiölakityöryhmän mietintö
OYL	Osakeyhtiölaki 21.7.2006/624
SVL	Sairausvakuutuslaki 21.12.2004/1224
TSL	Työsopimuslaki 26.1.2001/55
TVL	Tuloverolaki 30.12.1992/1535
TyEL	Työntekijän eläkelaki 19.5.2006/395
VaVM	Valtiovarainvaliokunnan mietintö
VML	Laki verotusmenettelystä 18.12.1995/1558
YleVL	Laki yleisradioverosta 31.8.2012/484

1 Johdanto

1.1 Yleistä osakeperusteisista kannustinjärjestelmistä ja tutkimuksen tausta

Osakeperusteiset kannustinjärjestelmät ovat yleistyneet yritysten keskuudessa 1990-luvulta lähtien. Etenkin pörssiyhtiöiden kohdalla erilaiset osakeperusteiset palkitsemisjärjestelmät ovat yleistyneet merkittävästi, joista tunnetuin esimerkki on varmasti 2000-luvun vaihteesta Nokian optio-ohjelmat. Viime aikoina optiot ovat olleet suosituimpia järjestelyjä osakeperusteisista kannustinjärjestelmistä. Optioita on käytetty erityisesti yhtiön johtohenkilöiden palkitsemisessa.¹ Optiot ovat sopineet ylimmän johdon palkitsemiseen, sillä heiltä odotetaan etenkin yhtiön liiketoiminnan pitkäjänteistä kehittämistä lyhyen aikavälin kehityksen lisäksi. Kyseistä toimintatapaa tukee se, että yhtiön osakkeen arvon noustessa myös optioista saadun edun arvo kasvaa.²

Osakeperusteisilla kannustinjärjestelmillä toteutettava yhtiön johdon palkitseminen tukee myös päämies-agentti-teoria toteutumista johdon ja osakkeenomistajan välillä. Päämies-agentti-teorian mukaan riski siitä, että johto voi syyllistyä väärinkäytöksiin, ottaa yhtiön kannalta tarpeettomia riskejä ja näin vaarantaa esimerkiksi osakkeenomistajien varallisuuden, voi johtua siitä, ettei johdolla ole tarpeeksi tehokkaita kannustimia. Teorian mukaan yhtiön johdon sitouttaminen kannustinjärjestelmillä on erittäin hyvä keino saada heidät välttämään perusteetonta riskinottoa, sillä näin toimiessaan myös johdolla on taloudellinen riski. Tämä johtuu siitä, että johdon saamat optiot voivat muuttua arvottomiksi osakkeen arvon alenemisen myötä.³

Osakeperusteiset kannustinjärjestelmät voidaan toteuttaa monilla eri tavoin. Toteutus voidaan jaotella esimerkiksi siten, että sisältyykö järjestelyyn varsinaista optioelementtiä

¹ Haapaniemi 2006: 35.

² Pellinen 2017: 130–132.

³ Mähönen & Villa 2015: 343–344. & Mähönen & Villa 2019: 367–368.

vai ei. Ensimmäisenä kannustinjärjestelmätyyppinä voidaan näin jaoteltuna pitää erilaisia optiooperusteisia kannustinjärjestelmiä. Toisena kannustinjärjestelmätyyppinä voidaan pitää suunnattuja osakeanteja ja vanhojen osakkeiden antamista työntekijöille. Tätä kannustinjärjestelmää kutsutaan tyypillisesti henkilöstöanniksi.⁴ Viime vuosina yritysten optio-ohjelmat ovat vähentyneet ja vastaavasti osakepalkkiot ovat yleistyneet. Tilalle on tullut esimerkiksi osakeantipohjaisia kannustinjärjestelmiä. Niitä voidaan toteuttaa antamalla henkilöstölle osakkeita suoraan tai esimerkiksi holdingyhtiöjärjestelyn kautta. Holdingyhtiöjärjestely sisältää raskaammat kustannukset kuin osakkeiden antaminen suoraan työntekijöille, joten niitä käytetään useimmiten vain ylimmän johdon sekä muiden avainhenkilöiden kohdalla.⁵ Käyttökelpoisimman järjestelyn kehitystä ohjaa etenkin eri järjestelyiden verokohtelu. Uuden TVL 66 a §:n myötä on odotettavissa, että erityisesti noteeraamattomien yhtiöiden henkilöstöanteja tullaan järjestämään huomattavasti aikaisempaa useammin.⁶

Kannustinjärjestelmät liittyvät läheisesti palkitsemiseen. Palkitsemisen tavoitteena on henkilöstön motivaation kasvattaminen ja ylläpitäminen. Henkilöstön motivaation kasvattamisella ja ylläpitämisellä on merkitystä etenkin työtehtävistä suoriutumisessa.⁷ Osakeyhtiöiden kannalta henkilöstön motivaatiolla on merkitystä näin myös esimerkiksi osakeyhtiölain (624/2006) 1 luvun 5 §:n mukaisessa toiminnan tarkoituksessa. Palkitsemisjärjestelmät jakautuvat useisiin henkilöstön kannustimiin, joita ovat esimerkiksi taloudelliset palkkiot, kuten bonuspalkkiot tai muut edut⁸. Tutkielmassa on tarkoitus käsitellä vain osakeperusteisia palkkioita, joiden toteuttamistapana toimii osakkeiden antaminen henkilöstölle suunnatun osakeannin muodossa.

Tutkimuksen taustalla on pääministeri Juha Sipilän vuoden 2015 hallitusohjelmaan kirjattiin *”Muutetaan osakkeiden luovutusvoittovero ja tuloverotusta siten, että listaamat-*

⁴ Haapaniemi 2006: 41.

⁵ Haapaniemi 2006: 36.

⁶ HE 73/2020 vp: 16.

⁷ Pellinen 2017: 120.

⁸ Pellinen 2017: 126–127.

tomien työnantajayhtiöiden osakkeiden tai osakeoptioiden luovuttaminen avainhenkilöille on tietyin reunaehdoin mahdollista pääomasijoittajaa alemmalla arvostuksella ilman veroseuraamuksia.”⁹ Kirjauksen taustalla oli silloisen pääministerin ja Supercellin johtajan Ilkka Paanasen keskustelu. Paanasen ongelmana oli se, että henkilöstön kannustaminen osakepohjaisilla kannustinjärjestelmillä ei ollut mielekästä sen jälkeen, kun japanilainen pääomasijoittaja oli tullut mukaan yhtiöön korkealla arvostuksella.¹⁰ Hallitus lähti ratkaisemaan tätä ongelmaa kasvupoliittisella toimenpiteellä ja hallituksen esitys listaamattomien osakeyhtiöiden henkilöstöantien verotusta koskevaksi sääntelyksi lähti lausuntokierrokselle maaliskuussa 2020. Lakimuutosta koskeva lausuntopalaute oli pääosin positiivista ja etenkin käyvän arvon sijasta matemaattiseen arvoon perustuvaa verotusmallia kannatettiin. Ehdotetun henkilöstöantisääntelyn katsottiin vastaavan noteeraamattomien yhtiöiden arvostamiseen liittyvään epävarmuuteen ja tuovan kaivattua ennakoitavuutta osakkeen arvonmääritykseen. Lausuntopalautteessa ehdotettuun lakimuutokseen suhtauduttiin myös osittain kriittisesti. Kriittistä palautetta antoi esimerkiksi professori Juha Lindgren, joka kritisoi esimerkiksi sitä, että kyseessä oleva verotuki olisi lievennys suhteessa eriytettyyn tuloverojärjestelmään ja ansiotulojen korkeisiin marginaaliveroasteisiin.¹¹

Tuloverolakiin ehdotettiin lisättäväksi säännökset listaamattomien osakeyhtiöiden henkilöstöanteja koskevasta sääntelystä. Ehdotetun sääntelyn sisältö oli pääkohdiltaan sellainen, ettei verovelvolliselle muodostuisi veronalaista ansiotuloa merkittävä työsuhteeseen perustuvassa osakeannissa noteeraamattoman osakeyhtiön osakkeita, mikäli merkintähinta ei alittaisi säännöksen tarkoittamaa yhtiön nettovarallisuuteen perustuvaa matemaattista arvoa. Etu olisi kuitenkin siltä osin veronalaista, kuin merkintähinta alittaa nettovarallisuuteen perustuvan matemaattisen arvon. Ehdotettu lakimuutos saatettiin

⁹ Hallitusohjelma 2015: Liite 1.

¹⁰ Niskakangas 2021: 7.

¹¹ Lausuntopalautteet löytyvät valtioneuvoston hankesivulta tekstihaulla VM004/2020.

voimaan ensimmäinen päivä tammikuuta 2021 lausuntokierroksen jälkeisin pienin muutoksin.¹² Uutta sääntelyä sovelletaan lain voimaantulon jälkeen toteutettuihin henkilöstöantoihin¹³.

Lakimuutoksen tavoitteena on kasvattaa noteeraamattomien yhtiöiden mahdollisuuksia sitouttaa työntekijöitä henkilöstöannin toteuttamalla sekä erityisesti selkiyttää osakkeen arvostamista vaivanneita haasteita¹⁴. Ennen lakimuutosta noteeraamattomien yhtiöiden arvostaminen käypään arvoon tapahtui muun selvityksen puuttuessa lähtökohtaisesti Verohallinnon ohjeen ”*Varojen arvostaminen perintö- ja lahjaverotuksessa*” esitettyjen arvostamisperiaatteiden mukaisesti. Ohjeen mukaan ”*noteeraamattoman yhtiön osakkeen käypä arvo määritetään ensisijaisesti saman yhtiön osakkeilla tehtyjen vertailukelpoisten luovutusten perusteella*”. Jotta luovutus katsottaisiin vertailukelpoiseksi, edellytetään sitä, että luovutus on tapahtunut ”*lähellä verovelvollisuuden syntyhetkeä*”. Tämän lisäksi edellytetään muun muassa sitä, että luovutuksen osapuolet ovat vapaassa markkinatilanteessa toimivia ja riippumattomia tahoja. Mikäli osakkeen käypää arvoa ei voida määrittää vertailukelpoisten luovutusten perusteella, osakkeen käypä arvo voidaan määrittää ohjeen mukaisesti myös yhtiön tuotto- tai substanssiarvon perusteella.¹⁵ Juuri tähän liittyi Paanasen huoli siitä, ettei henkilöstön kannustaminen osakeperusteisesti ollut järkevää. Noteeraamattoman yhtiön osakkeen käyvän arvon määrittäminen verotuksessa on usein haasteellista, sillä tyypillisesti edellä mainittuja vertailukelpoisia luovutuksia ei ole saatavilla. On myös tilanteita, joissa vertailuluovutus vääristää käyvän arvon määrittämistä. Tällainen tilanne voi olla esimerkiksi pääomasijoittajan osakemerkintä tai -hankinta elinkaarensa alkuvaiheessa olevassa yrityksessä. On myös tavanomaista, että pääomasijoittaja on neuvotellut erilaisia ehtoja tai sopimuksia, joiden vuoksi pääomasijoittajan osakkeesta maksamaa hintaa ei voida aina tarkastella vertailukelpoisena luovutuksena palkansaajan tuloverotuksen näkökulmasta. Tällaisessa tilanteessa tapahtunut

¹² HE 73/2020 vp: 1.

¹³ Niskakangas & Knuutinen 2021: kappale Henkilöverotuksen ajankohtaiskatsaus 15.1.2021.

¹⁴ HE 73/2020 vp: 9.

¹⁵ Verohallinto 2020a: kappale 5.4 Yrityksen käypä arvo substanssi- ja tuottoarvon perusteella.

vertailuluovutus nostaa osakkeen käyvän arvon sille tasolle, jossa yhtiön henkilöstön ei kannata merkitä osakkeita henkilöstöannissa.¹⁶

Henkilöstöannin tavoitteena on osakeperusteisten kannustinjärjestelmien tapaan tyypillisesti henkilöstön sitouttaminen, kannustaminen ja joskus myös pääomarakenteen vahvistaminen¹⁷. Elinkaarensa alkuvaiheessa olevien yritysten kohdalla henkilöstöä pyritään sitouttamaan esimerkiksi juuri osakepohjaisten kannustinjärjestelmien avulla. Osakemistutus ja siihen liittyvä arvonnousupotentiaali ovat niitä tekijöitä, joilla pyritään alkuvaiheen yrityksissä sitouttamaan henkilöstöä, sillä usein alkuvaiheen yritys ei pysty kilpailemaan bruttopalkoilla vakaita suurempi yhtiöitä vastaan. Hallituksen esityksen ja lakimuutoksen tavoitteena onkin vahvistaa alkuvaiheen yritysten kilpailukykyä työntekijämarkkinoilla.¹⁸

Lakimuutoksella on todennäköisesti vaikutus siihen, että minkälaisia osakeperusteisia kannustinjärjestelmiä noteeraamattomat osakeyhtiöt tulevat käyttämään. On odotettavissa, että työsuhdeoptioiden käyttö vähenee nykyisestä ja henkilöstöanteja tullaan järjestämään aikaisempaa enemmän verotuen kohdistuessa anteihin¹⁹. Lakimuutoksessa on kyse uudentyypisistä verolainsäädännöstä, jonka vaikutuksiin ja kohdentamiseen liittyy paljon epävarmuustekijöitä. Tämän vuoksi uuden sääntelyn vaikutuksia tullaan seuraamaan hallituksen toimesta ja säännöksen jatkovalmistelu on todennäköistä.²⁰ Edellä mainittu lakimuutos koskettaa suurta osaa noteeraamattomia osakeyhtiöitä, vaikka säännös on kohdennettu erityisesti elinkaaren alkuvaiheessa oleville yrityksille. Tätä taustaa vasten lähden tutkimaan uuden sääntelyn vaikutuksia ja mahdollisia rajanvetoja oikeuskäytännön vielä puuttuessa.

¹⁶ HE 73/2020 vp: 7.

¹⁷ Råbinä, Myllymäki & Myrsky 2019: 529.

¹⁸ HE 73/2020 vp: 17.

¹⁹ HE 73/2020 vp: 18.

²⁰ HE 73/2020 vp: 29.

1.2 Tutkimuksen tavoite

Tutkielma pyrkii luomaan kokonaiskuvan noteeraamattoman osakeyhtiön henkilöstöannin menestyksekkäälle ja oikeusvarmalle toteuttamiselle. Tutkielmassa tuodaan esille ne ehdot, joiden puitteissa noteeraamattoman osakeyhtiön henkilöstöanti voidaan toteuttaa niin, että työntekijälle muodostuu veronalaista ansiotuloa vain siltä osin kuin henkilöstöannin merkintähinta alittaa ennen osakeannin merkintäajan alkamista viimeksi vahvistetun tilinpäätöksen perusteella varojen arvostamisesta verotuksessa annetun lain 9 §:n mukaisesti yhtiön osakkeelle lasketun matemaattisen arvon. Tutkielmassa pyritään löytämään vastauksia uuden sääntelyn aiheuttamiin tulkintaongelmiin ja erityiskysymyksiin. Tavoitteenani on myös löytää relevantit oikeustapaukset ja soveltaa niitä tutkielman kysymyksenasetteluun.

Tutkielmassa pyritään vastaamaan seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

- Mitkä ovat edellytykset TVL 66 a §:n mukaisen henkilöstöannin toteuttamiselle ja minkälaisia soveltamisalan rajoituksia on nähtävissä?
- Minkälaisia tulkintaongelmia ja erityiskysymyksiä TVL 66 a §:n säännösten soveltamiseen liittyy ja miten tulkintaepävarmuutta voidaan hallita?
- Minkälainen verokohtelu TVL 66 a §:n mukaiseen henkilöstöantiin osallistumisella on palkansaajalle sekä kuinka käyttökelpoinen kyseinen kannustinjärjestelmä on eri tilanteissa?

1.3 Aiheen rajaus ja tutkimuksen rakenne

Tutkielmassa keskitytään käsittelemään erityisesti noteeraamattoman osakeyhtiön henkilöstöanteja. Uuden lainsäädännön myötä tutkielman rajaaminen noteeraamattomaan osakeyhtiöön oli luonnollista, sillä noteeraamattoman osakeyhtiön arvonmääritys tuloerotuksen näkökulmasta tarkasteltuna on tulkinnanvaraisempaa verrattuna noteerat-

tuun osakeyhtiöön. Noteeratun osakeyhtiön henkilöstöannin verotus ei myöskään muuttunut lakimuutoksen yhteydessä. Tutkielmassa kuitenkin käsitellään myös noteeratun osakeyhtiön henkilöstöannin verotuksen pääpiirteet, sillä mikäli noteeraamattomia osakeyhtiöitä koskeva tuloverolainsäädännös ei tule sovellettavaksi, voi palkansaajan verotuksessa soveltaa kokonaan tai osittain myös noteerattujen osakeyhtiöiden henkilöstöantisaännöksiä.

Henkilöstöannin verotus on säännelty tuloverolaissa ja näin ollen tutkielmassa käsitellään henkilöstöanteja tuloverolain näkökulmasta jättäen muut verolajit tutkimuksen ulkopuolelle. Tutkimuksen ulkopuolelle on jätetty muun muassa työnantajan mahdollinen varainsiirtoverotus henkilöstöannin yhteydessä sekä työntekijän mahdollisuudet suunnitella verotustaan esimerkiksi perintö- ja lahjaverolain näkökulmasta. Tutkimuksessa tarkastellaan vain luonnollisen henkilön verokohtelua ja näin ollen tutkimuksen ulkopuolelle on rajattu oikeushenkilön verokohtelu henkilöstöannin yhteydessä.

Tutkielma koostuu kuudesta pääluvusta. Tutkielman ensimmäinen pääluku sisältää tutkielman taustan ja yleistä tietoa osakeperusteisista kannustinjärjestelmistä, jonka kautta lukija kykenee ymmärtämään mistä tutkielman aiheesta on kyse. Tutkielman toisessa pääluvussa tarkastellaan henkilöstöannin yhtiöoikeudellista sääntelyä ja määritellään esimerkiksi se, että mitä tutkielmassa tarkoitettulla henkilöstöannilla tarkoitetaan. Henkilöstöantia tutkitaan luvussa pääosin osakeyhtiölain näkökulmasta ja luodaan pohja sille, että milloin henkilöstöannin toteuttaminen on muun muassa osakeyhtiöoikeudellisesti hyväksyttävää. Tässä pääluvussa vastataan näin etenkin ensimmäiseen tutkimuskysymykseen.

Tutkielman kolmannessa pääluvussa keskitytään tarkastelemaan henkilöstöannissa merkityn osakkeen verokohtelua palkansaajan tuloverotuksen näkökulmasta. Palkansaajan tuloverotus on oleellinen osa tutkielmaa, sillä ymmärtääkseen TVL 66 a §:n erityiskysy-

myksien merkityksiä ja taustoja erilaisten järjestelyjen takana, tulee säännöksen tarkoittamassa henkilöstöannissa merkityn osakkeen verokohtelu olla selvillä. Tässä pääluvussa luodaan myös pohja kolmanteen tutkimuskysymykseen vastaamiselle.

Tutkielman neljännessä pääluvussa paneudutaan henkilöstöannin sääntelyyn kokonaisvaltaisesti. Mikäli TVL 66 a §:n soveltamisedellytykset eivät täyty tai henkilöstöanti on järjestetty niin, että se lähentelee työsuhdeoption määritelmää, sovelletaan tällöin TVL 66 §:n säännöksiä. Edellä mainitun johdosta, on tutkielman kannalta tarkoituksenmukaista käsitellä myös kaikki yhtiöitä koskeva henkilöstöantisääntely. Luvussa käydään läpi noteeraamattomia osakeyhtiöitä koskeva henkilöstöantisääntely momentti momentilta ja tutkitaan soveltamisalan rajauksia. Luvussa vastataan erityisesti ensimmäiseen tutkimuskysymykseen. Luvun jälkeen pystytään ymmärtämään, millä edellytyksillä TVL 66 a §:n mukainen henkilöstöanti pystytään toteuttamaan ja minkälaisia seikkoja täytyy ottaa huomioon järjestettäessä säännöksen mukaista henkilöstöantia.

Tutkielman viidennessä pääluvussa keskitytään tutkimaan uuden sääntelyn tuomia suunnittelumahdollisuuksia ja erityiskysymyksiä. Luvussa tutkitaan esimerkiksi sitä, että missä määrin osakeantiehtoja voidaan eriyttää työntekijäkohtaisesti, jottei palkansaajan henkilöstöantietua verotettaisi työsuhdeoption tavoin. Uusi verolainsäädäntö voi mahdollistaa erilaisia suunnittelumahdollisuuksia, joita tutkitaan tässä pääluvussa muun muassa erilaisten esimerkkitalanteiden avulla. Tässä luvussa vastataankin näin erityisesti toiseen tutkimuskysymykseen. Tutkielman kuudennessa pääluvussa keskitytään vastaamaan koko tutkielman pohjalta kolmanteen tutkimuskysymykseen sekä erityisesti kolmannessa pääluvussa luodun pohjan avulla. Tutkielman seitsemäs ja samalla viimeinen pääluku esittelee tutkielmassa esiin nousseet johtopäätökset.

1.4 Tutkimusmetodi ja sovellettu lähdeaineisto

Tutkielman tutkimusmetodina käytetään oikeusdogmaattista eli lainopillista metodia. Oikeusdogmaattisen tutkimusmetodin tavoitteena on selvittää voimassa olevan oikeuden tila. Lainopin tehtävänä on erityisesti säännösten tulkinta eli voimassa olevien oikeussääntöjen sisällön selvittäminen sekä niiden systematisointi, jolla jäsennetään voimassa olevaa oikeutta. Systematisoinnilla pyritään jäsennelemään voimassa oleva oikeus aukottomaksi kokonaisuudeksi.²¹ Lainopillisen tutkimuksen avulla pyritään vastaamaan edellä esitettyihin tutkimuskysymyksiin selvittämällä esimerkiksi voimassa olevan oikeuden sisältöä ja tarkoitusta. Vallitsevaa lainsäädäntöä tutkitaan oikeuskirjallisuuden ja oikeuskäytännön kautta. Selvitettäessä nykyistä lainsäädäntöä, tarkastellaan esimerkiksi lainsäädännön pohjalta laadittua Verohallinnon ohjetta *”Työsuhteeseen perustuvan osakeannin verotus”*.

Oikeuslähteet jakautuvat perinteisen oikeuslähdeopin mukaisesti vahvasti velvoittaviin, heikosti velvoittaviin sekä sallittuihin oikeuslähteisiin. Tutkielma etenee edellä mainittujen oikeuslähteiden mukaisessa järjestyksessä. Oikeuslähteiden tarkastelu aloitetaan lain säännösten tasolta, jonka jälkeen tulkitseminen etenee Verohallinnon syventäviin vero-ohjeisiin ja viimeisenä käytännön soveltamiseen.

Koska tutkimuksen tavoitteena on systematisoida ja tulkita voimassa olevan oikeuden sisältöä, tutkimuksen keskeisimpänä lähdeaineistona on sen vuoksi Suomen kansallinen lainsäädäntö. Keskeisin oikeuslähde Suomen kansallisesta lainsäädännöstä on tuloverolaki (30.12.1992/1535) ja kyseisen lain esityöt. Tutkimuksessa oikeuslähteenä käytetään esimerkiksi myös osakeyhtiö- ja elinkeinoverolakia. Tämän lisäksi vero-oikeudellinen oikeuskirjallisuus, Verohallinnon viranomaisohjeet sekä asiantuntija-artikkelit toimivat tutkielmassa keskeisenä lähdemateriaalina.

²¹ Aarnio 1989: 48, 57.

2 Henkilöstöannin yhtiöoikeudellinen sääntely

2.1 Henkilöstöannin määritelmä

Työsuhteeseen perustuvasta osakeannista käytetään usein nimitystä henkilöstöanti. Henkilöstöannin legaliterminä käytetään työsuhteeseen perustuvaa osakeantia, eikä esimerkiksi osakeyhtiölaista löydy henkilöstöanti -termiä lainkaan. Henkilöstöannissa on tyypillisesti kyse tilanteista, joissa työnantaja tarjoaa yhtiön kaikille tai ainakin osalle työntekijöistä mahdollisuuden merkitä yhtiön osakkeita. Yhtiöoikeudessa henkilöstöannilla tarkoitetaan osakeyhtiön järjestämää osakeantia.

Osakeyhtiölain 9 luvun 1 §:n 1 momentin mukaan osakeanniksi kutsutaan järjestelyä, jossa osakeyhtiö antaa uusia osakkeitaan tai luovuttaa hallussa olevia omia osakkeitaan. Verotuskäytännössä on kuitenkin aikaisemmin katsottu, että kaikkia yhtiöitä koskevaa TVL 66 §:n 1 momentin mukaista henkilöstöantisäännöstä sovellettaessa, palkansaaja voi merkitä vain yhtiön uusia osakkeita. Henkilöstöantisäännöksen tulkinta ei ole näin ollut yhdenmukainen voimassa olevan osakeyhtiölain kanssa, eikä yhtiön hallussa olevia omia ei ole voinut luovuttaa henkilöstöannissa. Tulkinta on perustunut vanhaan, vuoden 1978 osakeyhtiölain osakeantisäännökseen.

KHO teki asiaa koskevan linjanvedon vuosikirjapäätöksellään KHO 2021:25. Tapauksessa oli kysymys siitä, että tuliko TVL 66 §:n 1 momentissa tarkoitettua työsuhteeseen perustuvaa oikeutta merkitä yhtiön osakkeita tulkita yhdenmukaisesti osakeyhtiölain 9 luvun 1 §:ssä tarkoitettun osakeannin käsitteen kanssa. Asiassa oli näin ratkaistavana se, että voitiinko TVL 66 §:n 1 momentin mukaista 10 %:n verovapaata alennusta soveltaa, vaikka palkansaaja merkitsi uusien osakkeiden sijaan yhtiön hallussa olevia omia osakkeita, jotka yhtiö oli hankkinut pörssistä.

”X oli merkinnyt työnantajakonserninsa emoyhtiön, Norjassa julkisesti noteeratun A ASA:n osakkeita menettelyssä, jossa A ASA:n pörssistä hankkimia omia osakkeita oli tarjottu konsernin kaikkien työntekijöiden merkittäviksi alennettuun hintaan.

Norjan yhtiöoikeudellisen sääntelyn mukaisesti toteutettu menettely rinnastui osakeyhtiölain 9 luvussa tarkoitettuun osakeantiin.

Korkein hallinto-oikeus katsoi, että tuloverolain 66 §:n 1 momentissa tarkoitettua työsuhteeseen perustuvaa oikeutta merkitä yhteisön osakkeita tuli tulkita yhdenmukaisesti osakeyhtiölain 9 luvun 1 §:ssä tarkoitettua osakeannin käsitteen kanssa. Tuloverolain 66 §:n 1 momenttia tuli siten uusien osakkeiden merkinnän lisäksi soveltaa myös yhtiön hallussa olevien omien osakkeiden merkintään. Asiassa ei ollut merkitystä sillä, miten omat osakkeet olivat tulleet konsernin emoyhtiön haltuun. X:n saama etu oli siten tuloverolain 66 §:n 1 momentin nojalla veronalaista vain siltä osin kuin A ASA:n osakkeen hinnasta saatu alennus oli enemmän kuin 10 prosenttia osakkeen käyvästä hinnasta.”

KHO:n päätös vahvistaa sen, että TVL 66 §:n 1 momentissa tarkoitettua henkilöstöantia tulee tulkita yhdenmukaisesti uuden osakeyhtiölain säännösten kanssa. KHO:n päätöksen muutti oikeustilaa siten, ettei henkilöstöantisäännöksen soveltuvuuden kannalta ole merkitystä merkitäkö henkilöstöannissa yhtiön uusia vai hallussa olevia omia osakkeita. Merkitystä ei ole myöskään sillä, miten osakkeet ovat tulleet henkilöstöannin järjestävän yhtiön haltuun. Henkilöstöannissa merkittävät osakkeet ovat siten voineet tulla yhtiön haltuun esimerkiksi yhtiölle itselleen suunnatussa osakeannissa, yhtiön hankittua osakkeita pörssistä tai yhtiön lunastaessa osakkeita toiselta taholta.²² Muita kuin julkisesti noteerattujen osakeyhtiöiden henkilöstöantia koskevassa TVL 66 a §:n esitöissä on kuitenkin todettu, että henkilöstöannissa merkittäväksi annetut osakkeet voisivat olla uusien osakkeiden lisäksi myös yhtiöllä valmiiksi hallussa olevia yhtiön omia osakkeita. Näin ollen KHO:n tuore ratkaisu ei sinänsä muuta oikeustilaa muiden kuin julkisesti noteerattujen osakeyhtiöiden henkilöstöantisäännösten soveltamisessa.²³

2.2 Osakeyhtiölain mukainen osakeanti

Osakeyhtiölaki (624/2006) sisältää erilaisia ehtoja, joita osakeyhtiön tulee noudattaa, jotta henkilöstöanti voidaan järjestää lainmukaisesti. Osakeantia järjestettäessä on otettava huomioon esimerkiksi yhdenvertaisuusperiaate, osakkeenomistajien väliset suhteet

²² PWC 2021.

²³ HE 73/2020 vp: 26.

sekä lain asettamat vaatimukset osakeannin järjestämiselle²⁴. OYL:n 9 luvun 3 §:n 1 momentin mukaan yhtiön osakkeenomistajilla on etuoikeus osakeannissa merkittäviin tai annettaviin osakkeisiin siinä suhteessa, kuin osakkeenomistajilla on ennaltaan kyseisen yhtiön osakkeita. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että osakeanti pitää lähtökohtaisesti tehdä yhtiön vanhoille osakkeenomistajille. Osakkeenomistajille annetaan tällöin mahdollisuus merkitä yhtiön osakkeita vastikkeellisesti tai vastikkeettomasti. Vanhan osakkeenomistajan etuoikeudella pyritään siihen, että osakkeenomistajalla on mahdollisuus säilyttää suhteellinen asemansa yhtiössä, kun osakkeiden määrä muuttuu²⁵. Yhtiössä voi olla myös erilaisia osakesarjoja, jotka sisältävät erilaisia osakeyhtiöoikeudellisia oikeuksia, kuten muista osakesarjoista poikkeava osinko- tai äänioikeus. Osakkeiden erilaisuus ei kuitenkaan voi vaikuttaa osakkeenomistajan etuoikeuteen heikentävästi. Tämän vuoksi eri osakelajien osakkeita täytyy antaa osakkeenomistajille samassa suhteessa kuin heillä on erilaisia osakkeita ennestään.²⁶

OYL:n 9 luvun 3 §:n 3 momentin mukaan osakkeenomistajan etuoikeudesta voidaan kuitenkin poiketa noteeraamattoman osakeyhtiön yhtiöjärjestyksessä myös ilman yhtiön kannalta painavaa taloudellista syytä. Kyseinen säännös on lisätty lakiin, jotta osakeyhtiölain dispositiivisuus eli tahdonvaltaisuus vahvistuisi ja näin ollen yhtiöillä ja osakkeenomistajilla olisi mahdollisimman laajat mahdollisuudet hyödyntää sopimusvapautta esimerkiksi yrityksen rahoitusjärjestelyissä. Edellä mainitusta johtuen, esimerkiksi osakasopimuksessa tavanomaisesti sovittuja asioita voidaan kirjata myös yhtiöjärjestykseen. On huomattava, että jollei yhtiöjärjestyksessä ole poikettu osakkeenomistajien etuoikeudesta, on osakeanti toteutettava osakkeenomistajan etuoikeus huomioiden.²⁷

Osakkeenomistajan etuoikeudesta poiketen, OYL:n 9 luvun 3 §:n 3 momentin toisen virkkeen mukaan noteeratun osakeyhtiön yhtiöjärjestykseen voidaan kirjata niin, että osakkeella, millä esimerkiksi ei ole oikeutta jako-osaan, kun yhtiön varoja jaetaan, ei tuota

²⁴ Mähönen & Villa 2012: 285.

²⁵ HE 109/2005 vp: 101.

²⁶ Mähönen & Villa 2012: 286.

²⁷ HE 109/2005 vp: 102.

etuoikeutta myöskään yhtiön osakeannissa. Näin ollen, noteerattu osakeyhtiö voi määrätä, ettei niin kutsuttu jako-osaton osake tuota etuoikeutta osakeannissa. On myös muistettava, että OYL:n 1 luvun 7 §:n mukaan toimitusjohtaja, hallitus, hallintoneuvosto tai yhtiökokous ei saa tehdä päätöstä tai muuta toimenpidettä, jolla yhtiön tai toisen osakkeenomistajan kustannuksella tuotetaan muun muassa yhtiön osakkeenomistajalle tai muulle taholle epäoikeutettua etua. Tämä yleinen yhtiöoikeudellinen yhdenvertaisuusperiaate täytyy ottaa huomioon esimerkiksi osakkeita antaessa etenkin silloin, kun osakkeita annetaan osakkeenomistajan etuoikeudesta poiketen. Osakkeiden antaminen määrätyle taholle ei saa aiheuttaa epäoikeutettua etua muiden osakkeenomistajien kustannuksella.²⁸

Osakeanti voidaan toteuttaa myös niin, että osakkeenomistajalle annetaan merkintäoikeus, jolla voi merkintäoikeuden ehtojen puitteissa merkitä yhtiön osakkeita. Voidaan myös katsoa, että merkintäoikeuden vaihdantakelpoisuus on keskeistä osakkeenomistajan oikeussuojan kannalta. Merkintäoikeudet voivat olla myös noteerattuja arvopapereita, joilla osakkeenomistaja voi halutessaan käydä kauppaa. Taloudellisesti tarkastellessa merkintäoikeuden arvon pitäisi poistua osakkeen arvosta merkintäoikeuden irrotessa, jolloin merkintäoikeuden arvon ja vanhan osakkeen arvon pitäisi ilman muita muuttujia olla yhteenlaskettuna uuden osakkeen arvon verran. Osakkeenomistaja voi siis päättää realisoiko hän merkintäetuoikeuden vai merkitsee osakkeita annetuilla merkintäetuoikeuksilla. Näin voidaan katsoa, että osakkeenomistaja saa osakeantipäätöksen perusteella merkintäetuoikeudeksi muuttuneen taloudellisen arvon hyväkseen myös merkitsemättä osakkeita.²⁹ On huomattava, että merkintäetuoikeutta voi koskea myös esimerkiksi OYL 3:7:n ja 3:8:n vaihdannanrajoituslausekkeet³⁰.

²⁸ Mähönen & Villa 2012: 290.

²⁹ Mähönen & Villa 2012: 286–288.

³⁰ Mähönen & Villa 2012: 292.

2.3 Suunnattu osakeanti

Henkilöstöannissa ei usein ole kyse kuitenkaan pelkästä osakeannista, sillä tyypillisesti koko henkilöstö ei ole yhtiön osakkeenomistajia, vaan henkilöstöannilla nimenomaan pyritään saattamaan jollei kaikkia, niin ainakin suurin osa henkilöstöstä yhtiön osakkeenomistajiksi. Henkilöstöanti järjestetäänkin tyypillisesti OYL:n 9 luvun 4 §:n mukaisena suunnattuna osakeantina.

Suunnatun osakeannin toteuttaminen tarkoittaa poikkeamista OYL:n 9 luvun 3 §:n 1 momentin muodostamasta pääsäännöstä eli osakkeenomistajan etuoikeudesta merkitä omistuksensa suhteessa uusia osakkeita tai yhtiön hallussa olevia osakkeita. Suunnattua osakeantia koskeva sääntely tulee sovellettavaksi riippumatta siitä, kenen eduksi osakkeenomistajan etuoikeudesta poiketaan. Osakeanti voidaan suunnata esimerkiksi tietyille yhtiön osakkeenomistajalle tai kaikille osakkeenomistajille, mutta poiketen omistussuhteista. Osakeannin voi myös suunnata esimerkiksi yleisölle tai henkilölle, joka ei ole aikaisemmin omistanut yhtiön osakkeita. Osakeanti, jossa tarjotaan osakkeita vapaasti merkittäväksi, on aina suunnattu osakeanti.³¹ Suunnattu osakeanti voi olla maksullinen tai maksuton.

2.4 Maksullinen suunnattu osakeanti

Henkilöstöanti voidaan toteuttaa maksullisena osakeantina, jolloin henkilöstö maksaa osakkeesta merkintähinnan. OYL:n 9 luvun 4 §:n 1 momentin mukaan osakkeenomistajan etuoikeudesta voidaan poiketa maksullisen suunnatun osakeannin yhteydessä muuten kuin yhtiöjärjestyksin, jos siihen on yhtiön kannalta painava taloudellinen syy. Pääsääntöisesti suunnattu osakeanti vaikuttaa osakkeenomistajien suhteisiin, jonka vuoksi painavan taloudellisen syyn arviointi kytkeytyy vahvasti OYL:n 1 luvun 7 §:n mukaisen

³¹ Mähönen & Villa 2012: 292.

yhdenvertaisuusperiaatteen soveltamiseen. Painavan taloudellisen syyn arviointi tehdään tämän vuoksi aina tapauskohtaisesti.

Suunnatun osakeannin järjestäminen voi olla perusteltua esimerkiksi silloin, jos osakeanti on kokonaisuutena arvioiden kaikkien osakkeenomistajien yhteisen edun mukaista. Hallituksen esityksessä (HE 109/ 2005) on mainittu joitakin syitä, joita voidaan pitää OYL:n 9 luvun 4 §:n 1 momentin mukaisena painavana taloudellisena syynä. Näitä syitä ovat esimerkiksi rahoituksen turvaaminen, yrityskaupan rahoitus sekä johdon ja henkilökunnan kannustinjärjestelmät³². Painavia taloudellisia syitä voi olla esimerkiksi myös yrityksen saneeraaminen tai erilaisten yhteistyösopimusten solmiminen³³. Lain esitöissä todetaan myös nimenomaisesti, että *”painavana taloudellisena syynä ei voida pitää osakekaupoista johtuvien omistussuhteiden muutosten estämistä tai tietyn osakkeenomistajan enemmistöaseman turvaamista”*³⁴. Tutkielman kannalta merkityksellisenä voidaan todeta, että johdon ja henkilöstön erilaiset kannustinjärjestelmät ovat olleet hyväksytyjä ja näin myös yhtiön kannalta painavia taloudellisia syitä järjestää lainmukainen suunnattu osakeanti³⁵.

Korkein oikeus antoi vuonna 2018 suunnattua osakeantia koskevan ennakkopäätöksen. KKO 2018:19 ennakkopäätöksessä oli ratkaistavana se, että oliko osakeyhtiön hallituksen päätös suunnatusta osakeannista ollut OYL:n 9 luvun 4 §:ssä edellytetty yhtiön kannalta painava taloudellinen syy ja siitä, onko hallituksen päätös suunnatusta osakeannista ollut selvästi OYL:n 1 luvun 7 §:ssä tarkoitetun yhdenvertaisuusperiaatteen vastainen ja siten OYL:n 21 luvun 3 §:ssä tarkoitetulla tavalla mitätön. Ratkaisussa oli kyse suunnatun osakeannin hyödyntämisestä osana kokonaisjärjestelyä, jolla yksityiset osakkeenomistajat oli tarkoitus lunastaa pois täysin kunnallisesta osakeyhtiöstä. Korkein oikeus totesi, että kyseessä oleva järjestely, jossa suunnattu osakeanti on ollut osana järjestelyä, jonka poh-

³² HE 109/2005 vp: 102–103.

³³ HE 11/1992 vp: 12–15.

³⁴ HE 109/2005 vp: 102.

³⁵ HE 109/2005 vp: 103.

jimmaisena tarkoituksena on ollut vähemmistöosakkeenomistajien lunastaminen yhtiöstä, on lähtökohtaisesti yhdenvertaisuutta loukkaava. Suoritettuaan kokonaisharkinnan, KKO katsoi, että suunnatulla osakeannilla on ollut yhtiön kannalta painava taloudellinen syy, eikä päätös ole ollut selvästi yhdenvertaisuusperiaatteen vastainen. Ratkaisun valossa kynnys suunnattuun osakeantiin puuttumiseen on asetettu hyvinkin korkealle. Vahteran mukaan ratkaisun KKO 2018:19 perusteluiden käyttämiseen sellaisenaan muiden osakeyhtiöiden suunnatun annin hyväksyttävyyden arvioimiseen on suhtauduttava kuitenkin varauksella, sillä kysymyksessä olleessa ratkaisussa ei ole ollut kyse normaalia liiketoimintaa harjoittavasta yhtiöstä vaan kuntaomistajien yli 99 prosenttisesti omistamasta yhtiöstä, josta oli tarkoitus tehdä hankintalaissa tarkoitettu sidosyksikkö.³⁶

2.5 Maksuton suunnattu osakeanti

Henkilöstöanti voidaan toteuttaa myös maksuttomana suunnattuna osakeantina. Tällöin henkilöstö ei maksa osakkeistaan merkintähintaa, vaan osakkeet annetaan ilmaiseksi henkilöstölle. Jotta suunnattu osakeanti voidaan toteuttaa maksuttomana edellyttää se OYL:n 9 luvun 4 §:n 1 momentin mukaan, että yhtiön sekä yhtiön kaikkien osakkeenomistajien edut huomioon otettuna, löytyy maksuttoman suunnatun osakeannin perustaksi erityisen painava taloudellinen syy. Kuten maksullisessa suunnatussa osakeannissa, myös maksuttomassa suunnatussa osakeannissa edellytetään yhtiön kannalta taloudellista syytä. Verrattuna maksulliseen suunnattuun osakeantiin, pitää taloudellisen syyn olla *”painavan taloudellisen syyn”* sijasta *”erityisen painava taloudellinen syy”*. Tämän lisäksi lainkohdassa on viittaus kaikkien osakkeenomistajien edun huomioon ottamiseen, mitä ei maksullisen suunnatun osakeannin kohdalla ole.

Osakeyhtiölain määrittelemät ehdot maksuttoman osakeannin järjestämiseksi on näin ollen vielä suunnattua osakeantia ankarammat. Koska suunnattu maksuton osakeanti

³⁶ Vahtera 2018: 785.

perustuu jo itsessään suunnatun osakeannin osakeyhtiölain vaatimuksille, voidaan suunnatun maksuttoman osakeannin perusteen sisältöä punnitessa pitää lähtökohtana sitä, mitä on suunnatun osakeannin perusteista tulkittu. Tulkinnassa on kuitenkin otettava huomioon lain sanamuodon ankarampi tulkinta sekä maksuttoman osakeannin erityispiirteet. Kun suunnattuja osakeanteja perustellaan usein yhtiön rahoitustarpeella, ei vastaavaa perustetta pääsääntöisesti löydy maksuttoman suunnatun osakeannin kohdalla, kun maksuton osakeanti ei muodosta rahoituksen lähdettä yhtiölle. Edellä mainitun vuoksi yhtiön rahoitustarve ei muodosta ”erittäin painavaa taloudellista syytä” maksuttoman suunnatun osakeannin toteuttamiselle.³⁷ Voidaan siis nähdä, että kynnys maksuttoman suunnatun osakeannin järjestämiselle on korkeampi kuin maksullisessa suunnatussa osakeannissa. Samaa arviointia tulee tehdä myös esimerkiksi siinä tilanteessa, jossa merkintähinta on lähellä maksutonta³⁸. Tutkielman kannalta merkityksellisenä voidaan todeta, että hallituksen esityksessä ja osakeyhtiölakityöryhmän mietinnössä on mainittu, että jotkin osakeperusteiset kannustinjärjestelmät täyttävät ne kriteerit, joita voidaan pitää erityisen painavina taloudellisina syinä³⁹. Osakeyhtiölakityöryhmän mietintö ja hallituksen esitys painottavat, että myös tässä arvioinnissa täytyy ottaa kokonaisvaltaisesti huomioon kaikkien osakkeenomistajien edut suunnattua maksutonta osakeantia järjestettäessä ja näin olisi selvää, että maksuttoman suunnatun osakeannin järjestäminen rajoittuisi vain erittäin poikkeuksellisiin tilanteisiin.

³⁷ Laine 2016: 236.

³⁸ HE 109/2005 vp: 103.

³⁹ HE 109/2005 vp: 103. & OikM 2003:4: 158.

3 Henkilöstöannissa merkityn osakkeen verokohtelu

3.1 Yleistä ansio- ja pääomatulon tulolajeista

Henkilöstöantina toteutettavassa kannustinjärjestelmässä voi palkansaajalle ajan mittaan realisoitua sekä ansiotuloja että pääomatuloja. Työntekijän pohtiessa henkilöstöantiin osallistumista, tyypillisesti hän punnitsee verokohtelua lähinnä välittömän ansiotuloerotuksen ja merkityn osakkeen luovutusvoittoerotuksen kautta. Edellä mainittujen lisäksi, palkansaajalle voi syntyä veronalaista pääomatuloa henkilöstöannissa merkityn osakkeen omistamisen kautta esimerkiksi osingon tai jako-osan muodossa.

TVL 29 §:n 1 momentin mukaan veronalaista tuloa ovat lähtökohtaisesti ne tulot, jotka verovelvollinen on saanut rahana tai rahanarvoisena etuutena. Henkilöstöannissa palkansaajalle annetaan merkittäväksi osake, jolla katsotaan olevan rahanarvoista arvoa, ja jonka perusteella palkansaajalle realisoituu veronalaista tuloa. Henkilöstöannissa merkityt osakkeet voivat siis muodostaa palkansaajalle sekä veronalaista ansiotuloa merkintähetkellä että veronalaista pääomatuloa osakkeen realisointihetkellä.

TVL 29 §:n 2 momentin mukaan luonnollisen henkilön tulo jaetaan kahteen tulolajiin, joita ovat ansiotulo ja pääomatulo. Edelleen TVL 30 §:n 1 momentin mukaan luonnollisen henkilön verotettavat tulot lasketaan erikseen tulolajikohtaisesti. Erilaisia ansiotuloja ja pääomatuloja verotetaan eri tavalla, mikä johtuu muun muassa siitä, että tuloista tehdään erilaisia vähennyksiä. Lainsäädäntöteknisestä jaottelusta johtuen, on ensimmäiseksi syytä tarkastella, minkälaisia tuloja pidetään pääomatuloina ja tämän jälkeen minkälaisia tuloja pidetään ansiotuloina.

TVL 32 §:ssä on määritelty pääomatuloihin kuuluvat tulot, joita lain sanamuodon mukaan ovat omaisuuden tuotto, omaisuuden luovutuksesta saatu voitto sekä muu sellainen tulo, jota varallisuuden voidaan katsoa kerryttäneen. Tämän lisäksi pääomatuloa on muun ohessa myös, osinkotulo siten kuin TVL 33 a–33 d §:ssä säädetään, korkotulo,

vuokratulo, voitto-osuus, luovutusvoitto, osakesäästötililtä nostettu tuotto, kapitalisaiiosopimuksen ja henkivakuutuksen tuotto, metsätalouden pääomatulo sekä maa-ainekista saadut tulot. Pääomatuloa ovat myös yhtymän osakkaan tulo-osuus, porotalouden tulon pääomatulo-osuus ja jaettava yritystulo.

Pääomatulolla tarkoitetaan sellaista tuloa, joka on kertynyt varallisuuden tuottamana. Varallisuudesta voi kertyä arvonnousuun perustuvaa tuloa, kuten luovutusvoittoa tai juoksevaa tuloa, kuten korko- tai osinkotuloa. Säännöksestä täytyy huomata se, että vaikka erilaiset pääomatulot ovat varsin kattavasti lueteltu, on kyseessä kuitenkin esimerkkiluettelo. Viittaus esimerkkiluetteloon ilmenee lainkohdan ilmaisusta ”muun ohessa”⁴⁰. Jonkin muun kuin esimerkkiluettelossa mainitun tulon määrittelemisen pääomatuloksi edellyttää sitä, että tulo selvästi kertyy varallisuuden perusteella⁴¹.

TVL 61 §:n 1 momentin mukaan ansiotuloa on muu tulo kuin pääomatuloksi säädetty tulo. Lainkohdassa on muun ohessa määritelty veronalaiseksi ansiotuloksi työsuhteen perusteella saatu palkka ja siihen rinnastettava tulo. Tämän lisäksi myös eläke ja tällaisen tulon sijaan saatu etuus tai korvaus ansiotuloa. Näin ollen, mikäli tulo ei ole pääomatuloa, eikä se ole selvästi kertynyt varallisuuden perusteella, on se lähtökohtaisesti ansiotuloa⁴². Poikkeuksena pääsääntöön voidaan nostaa esille ne tuloerät, jotka ovat nimenomaisesti säädetty veronalaiseksi ansiotuloksi. Tällaisia veronalaisia ansiotuloja ovat esimerkiksi TVL 64 §:n mukainen työnantajalta saatu luontoisetu ja TVL 66 §:n 3 momentin mukainen työsuhdeoptiosta saatu etu. Toisaalta monet nimenomaisesti ansiotuloiksi säädetty tulot olisivat ansiotuloja jo TVL 61 §:n yleissäännöksen perusteella. Edellä mainitun yleissäännöksen perusteella tyypillisimmät ansiotulokategoriat ovat työn tekemiseen liittyvät tulot. Jos ansiotulo ei ole palkkaa, eikä sitä ole nimenomaisesti säädetty veronalaiseksi ansiotuloksi, on se lähtökohtaisesti muuta veronalaista ansiotuloa.⁴³ Esimerkiksi etu,

⁴⁰ Rabinä, Myllymäki & Myrsky 2019: 105.

⁴¹ Andersson, Linnakangas & Frände 2016: 136.

⁴² Andersson, Linnakangas & Frände 2016: 306–307.

⁴³ Rabinä, Myllymäki & Myrsky 2019: 383–384.

jonka palkansaaja saa käyttäessään työnantajansa maksamista lennoista kertyneitä lentopisteitä hänen yksityisten lentomatkojensa maksamiseen, on muuta veronalaista ansiotuloa⁴⁴.

3.2 Henkilöstöannin kannalta keskeiset pääoma- ja ansiotulot sekä niiden verokohtelu

3.2.1 Luovutusvoitto

Henkilöstöantiin osallistuva palkansaaja saa vallintaansa osakkeen ja luovuttaessaan osakkeen eteenpäin, voi hänelle syntyä luovutusvoittoa. Tuloverolaki ei kuitenkaan sisällä mitään yleistä määritelmää luovutuksesta. Veronalaisena luovutuksena pidetään kauppaa tai muuta vastiketta vastaan tehtyä vaihtoa. Olennaista luovutusvoiton määräytymisen kannalta on, että vastikkeella on rahallista arvoa. Mikäli vastike on arvoton, on luovutus myös vastikkeeton. Vastikkeettomuus on olennaista sen vuoksi, että vastikkeetomiin luovutuksiin ei kohdistu luovutusvoittoverotusta, sillä luovuttaja ei saa vastiketta, eikä siten luovutusvoittoa, johon verotuksen voisi kohdistaa.⁴⁵ Käytännössä lähestulkoon kaikki omaisuuden luovutuksesta saadut voitot ovat säädetty pääomatulona verotettaviksi⁴⁶. Omaisuuden luovutuksesta saadut voitot ovat lähtökohtaisesti veronalaista pää-tuloa, mikäli niitä ei erikseen ole säädetty verovapaiksi tai ansiotuloiksi.⁴⁷

Kun palkansaaja myy henkilöstöannissa merkitsemänsä osakkeen, sovelletaan luovutukseen normaaleja luovutusvoiton verotusta koskevia säännöksiä⁴⁸. Näin ollen, osakkeiden myynnistä saatu mahdollinen luovutusvoitto on veronalaista pääomatuloa. Mahdollisen

⁴⁴ Ks. KHO 2011:26.

⁴⁵ Nykänen & Råbinä 2013: 38.

⁴⁶ Poikkeuksena esimerkiksi TVL 48 §:n mukainen oman asunnon luovutusvoitto.

⁴⁷ Nykänen & Råbinä 2013: 9, 34.

⁴⁸ Katso tarkemmin TVL 45–47 § ja 50 §.

luovutusvoiton määrä lasketaan lähtökohtaisesti vähentämällä luovutushinnasta myydyn osakkeen hankintameno. Henkilöstöannin kohdalla osakkeen hankintameno koostuu mahdollisesta merkintähinnasta ja mahdollisesta ansiotulona verotetusta määrästä.

Julkaisemattomassa ratkaisussa KHO 2005 T 813 on otettu kantaa siihen, kuinka henkilöstöannissa palkansaajalle annettu verovapaa alennus vaikuttaa saadun osakkeen hankintameno määrätymiseen. Ratkaisun perusteella henkilöstöannissa saadun edun verovapaata alennusta ei luettu osaksi osakkeen hankintamenoa, eikä Korkein hallinto-oikeus muuttanut Keskusverolautakunnan ennakkoratkaisua. Räbinän, Myllymäen ja Myrskyn mukaan kyseistä ratkaisua voidaan pitää kritiikille alttiina. Kyseisessä ratkaisussa omaksuttu tulkinta johtaa siihen, että palkansaaja menettää osittain alennuksen verovapauteen perustuvan edun, luovuttaessa henkilöstöannissa merkitsemänsä osakkeen. Tätä on heidän mukaansa vaikea pitää henkilöstöantisäännöksen tarkoituksen mukaisena. Ratkaisussa omaksuttua tulkintaa voidaan pitää esimerkiksi normaalikohtelun periaatteen vastaisena.⁴⁹

TVL 46 §:n 1 momentin mukaan laskettaessa luovutusvoittoa luonnolliselle henkilölle, voidaan soveltaa myös hankintameno-olettamaa, mikäli se on verovelvolliselle edullisempi. Hankintameno-olettamaksi katsotaan 20 % luovutushinnasta, mikäli luovutettu omaisuus on omistettu alle kymmenen vuotta ja 40 %, mikäli luovutettu omaisuus on omistettu vähintään kymmenen vuotta. Luovutusvoiton ollessa veronalaista pääomatuloa, tulee luovutusvoitosta suorittaa TVL 124 §:n 2 momentin nojalla 30 % suuruinen tulovero. Siltä osin kuin verovuoden verotettava pääomatulo ylittää 30 000 euroa, pääomatulosta suoritetaan 34 % suuruinen tulovero. Kyseinen pääomatulojen verokanta on ollut voimassa saman sisältöisenä verovuodesta 2016 lähtien. Pääomatulosta suoritetaan mahdollisesti myös yleisradioveroa⁵⁰.

⁴⁹ Räbinä, Myllymäki & Myrsky 2019: 535.

⁵⁰ Katso tarkemmin Laki yleisradioverosta 2 §.

3.2.2 Osinko

Tyypillisesti henkilöstöannissa merkitty osake tuottaa myös osinko-oikeuden. TVL 33 b § :n mukaan luonnollisen henkilön noteeraamattomasta osakeyhtiöstä saama osinko on 25 %:n verran pääomatuloa ja 75 %:n verran verovapaata tuloa, niiltä osin kuin verovelvollisen verovuonna saama osinko ei ylitä kahdeksaa prosenttia osakkeelle määritetystä matemaattisesta arvosta. Niiltä osin kuin verovelvollisen saamien edellä mainittujen osinkojen määrä ylittää verovuoden aikana 150 000 euroa, on rajan ylittävä osinko 85 %:n verran pääomatuloa ja 15 %:n verran verovapaata tuloa. Kahdeksan prosentin matemaattisen arvon määrittämän rajan ylittävältä osalta osinko on sen sijaan 75 %:n verran ansiotuloa ja 25 % verran verovapaata tuloa. Osa osingosta voi näin ollen olla myös ansiotuloa.

3.2.3 Jako-osa

Mikäli osakeyhtiön purkautuu, on sen osakkeenomistajilla OYL:n 20 luvun 15 §:n mukaisesti oikeus saada osakkeilleen tuleva jako-osa yhtiön netto-omaisuudesta. Purkautuvan yhtiön osakkeenomistajille jaettavan jako-osan arvoksi katsotaan TVL 27 §:n mukaan sen todennäköistä luovutushintaa vastaava määrä. Luonnollisen henkilön verotuksessa osakeyhtiön purkaminen rinnastuu vaihtoon, jossa osakkeenomistaja luovuttaa omistamansa osakkeen jako-osaa vastaan. Jos jako-osalle määritetty käypä arvo ylittää osakkeille määritellyn hankintamenon, syntyy käyvän arvon ja hankintamenon erotuksesta verovelvolliselle purkuvoitto. Luonnollisen henkilön purkuvoittoa verotetaan normaalien luovutusvoittoa koskevien säännösten mukaisesti.⁵¹

⁵¹ Immonen, Ossa & Villa 2013: 170.

3.2.4 Palkka

Henkilöstöannin kannalta keskeisin ansiotulo on palkka. Osakkeita merkitsevälle palkansaajalle voi tiettyjen ehtojen täytyessä muodostua palkaksi katsottavaa veronalaista ansiotuloa henkilöstöannin yhteydessä. Palkka on varsin yleinen käsite, joka yleensä ymmärretään työelämässä liittyvän nimenomaisesti työnantajan työntekijälleen maksamaan palkkaan. Työelämää ja työn tekemistä koskevassa lainsäädännössä sekä muussa sitovassa normistossa on monta palkan käsitettä. Käsitteet ovat kuitenkin suhteellisen yhteneväisiä. Tyypillisin palkan käsite löytyy ennakkoperintälain 13 §:stä.⁵² Säännöksen mukaan palkalla tarkoitetaan *”kaikenlaatuista palkkaa, palkkiota, etuutta ja korvausta, joka saadaan työ- tai virkasuhteessa”* sekä *”kokouspalkkiota, henkilökohtaista luento- ja esitelmäpalkkiota, hallintoelimen jäsenyydestä saatua palkkiota, toimitusjohtajan palkkiota, avoimen yhtiön ja kommandiittiyhtiön yhtiömiehen nostamaa palkkaa sekä luottamustoimesta saatua korvausta”*. Palkan käsite on näin ollen varsin kattava. Lähtökohdista voidaan pitää sitä, että kaikki rahanarvoiset edut, joita maksetaan työ- tai virkasuhteessa, on palkkaa.⁵³

Ennakkoperintälain mukainen palkan käsite kattaa käytännössä kaikki työnantajan palkka- ja kannustinpolitiikkaan liittyvät veronalaiset erät. EPL 13 §:n kolmannessa momentissa säädetään siitä, että *”harkittaessa sitä, onko korvaus saatu työsuhteessa, ei oteta huomioon sellaisia työn teettäjän ja työn suorittajan välisen sopimussuhteen ulkopuolisia seikkoja, joita työn teettäjä ei voi havaita”*. Tällä varmistetaan käytännössä se, ettei työstä saadun palkkion verotus vaihtelee sen mukaan, millä tavoin työntekijän kompensatio on toteutettu. Peltomäen mukaan muista palkan eristä säättäminen työ- ja virkasuhteen kohdalla olisi tarpeetonta, sillä niissä saadut erät olisivat palkkaa jo saman pykälän ensimmäisen momentin perusteella. Täsmennys on kuitenkin tarpeen muussa palkkasuhteessa saadun suorituksen kohdalla.⁵⁴

⁵² Peltomäki 2020: 35–36.

⁵³ Peltomäki 2020: 37.

⁵⁴ Peltomäki 2020: 44–45.

Luonnollisen henkilön ansiotulosta on suoritettava eri veronsaajille useita erilaisia veroja ja maksuja. Ansiotulosta suoritetaan ansiotulon veroa, kunnallisveroa ja yleisradioveroa. TVL 124 §:n 1 momentin mukaan valtiolle suoritettava ansiotulovero määräytyy progressiivisen tuloveroasteikon perusteella. Luonnollisen henkilön kunnallisvero suoritetaan kotikunnalle, kunnan vahvistaman kunnallisveroprosentin mukaan. Vuonna 2021 kunnallisveroprosentit vaihtelevat 16,50 % ja 23,50 % välillä⁵⁵. YleVL 2 §:n mukaan luonnollinen henkilö suorittaa yleisradioveroa 2,50 % tuloverolaissa tarkoitetun verovuoden puhtaan ansiotulon sekä puhtaan pääomatulon yhteismäärän 14 000 euroa ylittävästä osasta. Yleisradioveroa ei kuitenkaan suoriteta enempää kuin 163 euroa. Kirkollisveroa (1,00 % - 2,20 %)⁵⁶ maksavat evankelisluterilaisten ja ortodoksisten seurakuntien jäsenet.⁵⁷

Verotettava ansiotulo	Vero alarajan kohdalla	Vero alarajan ylittävästä tulon osasta
18 600 €	8 €	6 %
27 900 €	566 €	17,25 %
45 900 €	3 671 €	21,25 %
80 500 €	11 023,50 €	31,25 %

Kuvio 1. Valtion progressiivinen tuloveroasteikko vuonna 2021⁵⁸

Edellä mainittujen verojen lisäksi ansiotulosta suoritetaan vakuutetun sairausvakuutusmaksua. Sairausvakuutuslain 18 luvun 5 §:n mukaisesti Suomessa vakuutettu luonnollinen henkilö on velvollinen suorittamaan palkastaan vakuutetun sairausvakuutusmaksun, mikä koostuu päiväraha- ja sairaanhoitomaksusta. Palkkatuloksi katsottavasta ansiotulosta suoritetaan lähtökohtaisesti myös työntekijän eläkemaksua sekä työttömyysvakuutusmaksua.⁵⁹

⁵⁵ Verohallinto 2020b.

⁵⁶ Verohallinto 2020b.

⁵⁷ Rabinä, Myllymäki & Myrsky 2019: 985–986.

⁵⁸ Laki vuoden 2021 tuloveroasteikosta (1204/2020).

⁵⁹ Rabinä, Myllymäki & Myrsky 2019: 983.

Vakuutetun sairausvakuutusmaksu		Työntekijän eläkevakuutusmaksu	Työttömyysvakuutusmaksu
Päivärahamaksu	Sairaanhoitomaksu		
1,36 % 0,00 %, jos tulot ovat alle 14 766 euroa.	0,68 % Korotettu maksu: 1,65 %	17-52-vuotiaat: 7,15 % 53-62-vuotiaat: 8,65 % 63-68-vuotiaat: 7,15 %	1,40 %

Kuvio 2. Työntekijän sosiaalivakuutusmaksut vuonna 2021⁶⁰

Henkilöstöannin yhteydessä muodostuvasta ansiotulosta ei kuitenkaan ole suoritettava vakuutetun päivärahamaksua, työntekijän eläkemaksua ja työttömyysvakuutusmaksua, mikäli etu on henkilöstön enemmistön käytettävissä. Edellä mainittu poikkeus koskee TVL 66 §:n 1 momentissa ja TVL 66 a §:ssä tarkoitettuja henkilöstöanteja. On huomattava myös, että jos säännöksissä tarkoitettu etu ei ole henkilöstön enemmistön käytettävissä, on vakuutetun päivärahamaksu, työntekijän eläkemaksu ja työttömyysvakuutusmaksu suoritettava. Mikäli henkilöstöantietu on henkilöstön enemmistön käytettävissä, peritään siinä tapauksessa henkilöstöantiedusta vain korotettu vakuutetun sairaanhoitomaksu.⁶¹ Henkilöstöannin kautta järjestetty työntekijän kompensatio on näin ollen työnantajan näkökulmasta edullisempaa kuin suoran rahapalkan maksaminen.

⁶⁰ Verohallinto 2021a.

⁶¹ Ks. Laki työttömyysetuuksien rahoituksesta 19 §:n 2 momentin 3 kohta, TyEL 70 §:n 3 momentin 3 kohta & SVL 11 luku 3 §, SVL 18 luku 14 § ja 15 §.

4 Henkilöstöannin sääntely ja soveltamisalan rajaukset

4.1 Kaikkia yhtiöitä koskeva sääntely

Työsuhteeseen perustuvan osakeannin verotuksesta säädetään tuloverolain 66 §:n 1 momentissa ja 66 a §:ssä. Tutkielman aihe käsittelee noteeraamattomien osakeyhtiöiden henkilöstöanteja, joista säädetään TVL 66 a §:ssä. TVL 66 a §:ssä viitataan kuitenkin TVL 66 §:än ja todetaan, jollei pykälän edellytykset täyty, sovelletaan mitä TVL 66 §:ssä säädetään. Tämän vuoksi on tarkoituksenmukaista käsitellä kaikkia yhtiöitä koskeva TVL 66 § ensin.

TVL 66 §:n sanamuoto on seuraava:

”Ansiotuloa on etu työsuhteeseen perustuvasta oikeudesta merkitä yhteisön osakkeita tai osuuksia käypää hintaa alempaan hintaan. Etu on veronalaista siltä osin kuin osakkeen tai osuuden hinnasta saatu alennus on enemmän kuin 10 prosenttia osakkeen tai osuuden käyvästä hinnasta. Jos etu ei ole henkilöstön enemmistön käytettävissä, saatu alennus on koko määrältään veronalaista tuloa.

Julkisesti noteeratun osakkeen tai osuuden käypä hinta on osakeantipäätöstä edeltäneen kalenterikuukauden ajalta laskettu keskimääräinen hinta. Jos osakkeen ensimmäistä noteerausta seuraavan kalenterikuukauden keskimääräinen hinta on edellä tarkoitettua hintaa alempi, edun veronalaisuus ja sen arvo lasketaan alemman arvon perusteella.

Veronalaista ansiotuloa on myös etu työsuhteeseen perustuvasta oikeudesta saada tai hankkia yhteisön osakkeita tai osuuksia käypää hintaan vaihtovelkakirjalainan, optiolainan, optio-oikeuden tai muun näihin rinnastettavan sopimuksen tai sitoumuksen perusteella (työsuhdeoptio). Edun arvoksi katsotaan osakkeen tai osuuden käypä arvo sillä hetkellä, kun työsuhdeoptiota käytetään, vähennettynä verovelvollisen osakkeesta tai osuudesta ja työsuhdeoptiosta yhteensä maksamalla hinnalla. Etu katsotaan sen verovuoden tuloksi, jona työsuhdeoptiota käytetään. Työsuhdeoptiota katsotaan käytettävän, kun verovelvollinen saa tai hankkii sen kohteena olevat osakkeet tai osuudet. Työsuhdeoption käyttämiseen rinnastetaan sen luovutus. Tällöin edun arvoksi katsotaan työsuhdeoption luovutushinta vähennettynä luovuttajan maksamalla hinnalla. Työsuhdeoption perusteella saatua etua pidetään työsuhdeoption alkuperäisen saajan veronalaisena ansiotulona siinäkin tapauksessa, että hän on luopunut oikeudestaan lahjoittamalla työsuhdeoption edelleen tai muutoin luovuttanut työsuhdeoption intressipiirissään olevalle taholle. Näitä luovutuksia ei pidetä työsuhdeoption käyttämisenä.”

Kaikkia yhtiöitä koskevan TVL 66 §:n 1 momentin mukaan henkilöstöannista saatu etu on veronalaista ansiotuloa, mikäli kyseessä ei ole säännöksen tarkoittama korkeintaan kymmenen prosentin suuruinen verovapaa alennus. Toisin sanoen, työnantaja pystyy tiettyjen ehtojen täytyessä tarjoamaan henkilöstöannissa työntekijöilleen verovapaan kymmenen prosentin alennuksen osakkeen käyvästä arvosta. Henkilöstöantietu on kuitenkin veronalaista siltä osin kuin osakkeen käyvästä arvosta saatu alennus on enemmän kuin kymmenen prosenttia. On huomattava, että mikäli henkilöstöantietu ei ole yhtiön henkilöstön enemmistön käytettävissä, on myös saatu kymmenen prosentin alennus osakkeen käyvästä arvosta kokonaisuudessaan veronalaista ansiotuloa. Säännöksen tarkoittama kymmenen prosentin verovapaa alennus on mahdollista tarjota henkilöstölle vain silloin, kun henkilöstöantietu on henkilöstön enemmistön käytettävissä.⁶² Henkilöstön enemmistön määritelmää ja muita pykälän yhteisiä rajoituksia käsitellään noteeraamattomien yhtiöiden sääntelyn tarkastelun yhteydessä.

TVL 66 §:n 1 momentissa ei ole tarkemmin määritelty sitä, milloin kysymys on työsuhteeseen perustuvasta oikeudesta merkitä *yhteisön* osakkeita. Verotuskäytännössä on kuitenkin katsottu, että työsuhteeseen perustuva oikeus merkitä yhteisön osakkeita käsittää myös työnantajan kanssa samaan intressipiiriin kuuluvien yhteisön osakkeiden merkinnän. Näin ollen säännöksen piiriin voidaan lähtökohtaisesti ottaa myös sekä konserniyhtiön että osakkuusyhtiöiden työntekijät. Edellytyksenä tietysti on, että etu annetaan työsuhteen perusteella. Henkilöstöantietuna ei kuitenkaan pidetä minkä tahansa yhtiön osakkeiden merkintää, vaikka etu sinänsä olisi työsuhteeseen perustuva.⁶³

4.1.1 Työsuhdeoptioiden sääntely

Henkilöstöannin verotuksen kannalta on tarkoituksenmukaista käsitellä myös työsuhdeoptioiden verotuksen pääpiirteet, sillä henkilöstöantien ja työsuhdeoptioiden välinen rajanveto ei ole aivan selvää vallitsevan oikeuskäytännön perusteella. Työsuhdeoptio eroaa

⁶² Haapaniemi 2006: 238.

⁶³ Verohallinto 2021b: kappale 3.2.2.1 Työsuhteeseen perustuva etu. & Haapaniemi 2006: 238.

henkilöstöannista esimerkiksi siten, kuinka palkansaajan saama etu muodostuu. Työsuhdeoptiossa etu perustuu sekä osakkeen arvoon että osakkeen arvonnousuun option myöntämisen jälkeisenä aikana. Henkilöstöannissa palkansaajan saama etu perustuu taas siihen, että hänellä on oikeus merkitä osakkeita osakeantihetken käypää arvoa alempaan hintaan⁶⁴. Kuten todettu, henkilöstöantien ja työsuhdeoptioiden välinen rajanveto ei kaikissa tilanteissa ole täysin selvää ja tietyissä tilanteissa voi olla näin epäselvää sovelletaanko toteutettavaan järjestelyyn henkilöstöantia vai työsuhdeoptiota koskevaa sääntelyä. Jos henkilöstöanti toteutetaan tavalla, mikä lähentelee työsuhdeoptiota esimerkiksi merkintäajan osalta, voi luovutettavien osakkeiden verotus tapahtua työsuhdeoptioiden verotuksen tavoin. Rajanveto työsuhdeoption ja henkilöstöannin välillä vaikuttaa etenkin siihen, miten osakkeiden merkinnästä saatava etu arvostetaan. Työsuhdeoptiosta saatavan edun arvo määräytyy option käyttöhetken mukaan, kun taas noteeraamattoman osakeyhtiön henkilöstöannissa edun arvostus tapahtuu lähtökohtaisesti viimeisimmän vahvistetun tilinpäätöksen perusteella.⁶⁵

TVL 66 §:n 3 momentissa säädetään työsuhdeoptioiden verotuksesta. Työsuhdeoptiona pidetään *”työsuhteeseen perustuvaa etua saada tai hankkia sopimuksen perusteella yhteisön osakkeita tai osuuksia käypää alempaan hintaan”*. Tyypillisesti työsuhdeoptioihin tunnusmerkkinä pidetään sitä, että option perusteella tapahtuva osakkeiden merkintä tapahtuu tulevaisuudessa ennalta määritettynä ajankohtana, etukäteen sovitulla hinnalla ja ehdoilla. Käytännössä järjestelyt, jotka verotetaan työsuhdeoptiona, toteutetaan lähes poikkeuksetta osakeyhtiön osakkeilla. Lainkohdan perusteella työsuhdeoption käsite on ymmärrettävä laajasti. Hallituksen esityksessä on esimerkiksi nimenomaisesti todettu, että työsuhdeoption käsite on säännöstä tulkittaessa ymmärrettävä laajasti⁶⁶. Työsuhdeoptioksi voidaan katsoa laissa mainittujen esimerkkien lisäksi myös erilaiset osakepalkkiojärjestelmät.⁶⁷

⁶⁴ Råbinä, Myllymäki & Myrsky 2019: 540.

⁶⁵ Verohallinto 2021b: kappale 3.7.2 Vaikutus edun arvostamiseen.

⁶⁶ HE 175/1994 vp: 4.

⁶⁷ Verohallinto 2020c: kappale 2.2 Tuloverolain työsuhdeoption määritelmä.

TVL 66 §:n 3 momentin mukaan työsuhdeoptio käytetään, kun verovelvollinen hankkii tai saa option kohde-etuutena olevat yhtiön osakkeet. Työsuhdeoption käyttöpäiväksi katsotaan verotuksessa se päivä, jona osakkeet merkitään, huolimatta siitä, että merkintä ostajan arvo-osuustilille tapahtuisi tätä ajankohtaa myöhemmin. Työsuhdeoptioetu katsotaan verotuksessa sen vuoden tuloksi, jona työsuhdeoptio käytetään. Työsuhdeoption käyttämiseen rinnastetaan myös työsuhdeoption luovutus. Luovutuksella tarkoitetaan esimerkiksi työsuhdeoption kauppaamista. Työsuhdeoption käyttämiseksi katsotaan aina kaupantekopäivä, vaikka kauppahinta olisi maksettu aikaisemmin tai myöhemmin.⁶⁸

Edellä mainitusta poiketen, työsuhdeoption käyttämiseksi ei katsota option myyntiä tai muuta luovutusta työsuhdeoption haltijan intressipiirissä olevalle taholle. Intressipiiriin kuuluviksi henkilöiksi katsotaan palkansaajan puoliso, palkansaajaan ylenevässä tai alenevässä polvessa oleva henkilö tai joku muu verovelvollisen läheinen henkilö kuten avopuoliso tai intressipiiriin kuuluvan henkilön omistama osake- tai henkilöyhtiö. Työsuhdeoption käyttämiseksi ei katsota myöskään option lahjoittamista. Laissa ei ole tarkemmin rajattu, ketä tarkoitetaan lahjoituksen saajalla. Työsuhdeoption lahjoittamista ei muusta luovutuksesta poiketen katsota työsuhdeoption käyttämisenä, vaikka työsuhdeoptio lahjoitettaisiinkin muulle kuin verovelvollisen edellä mainituille intressipiirissä oleville henkilöille tai yhtiölle.⁶⁹

Työsuhdeoption lahjoittamisesta tai luovuttamisesta verovelvollisen intressipiiriin kuuluville tahoille ei näin ollen aiheudu veroseuraamuksia lahjoitus- tai luovutushetkellä, toisin kuin henkilöstöannissa merkityn osakkeen luovuttamisesta. Alkuperäistä työsuhdeoption saajaa verotetaan työsuhdeoptioedusta vasta silloin, kun lahjoituksen saaja käyttää option tai intressipiirille luovutetun option haltija merkitsee osakkeita option perusteella. Verotus realisoituu myös silloin kun lahjoituksen saaja luovuttaa työsuhdeoption

⁶⁸ Verohallinto 2020c: kappale 3.2 Työsuhdeoption käyttäminen.

⁶⁹ Verohallinto 2020c: kappale 3.2.2 Optioiden lahjoittaminen tai muu luovutus intressipiiriin kuuluvulle.

vastikkeellisesti edelleen muulle kuin alkuperäisen option saajan intressipiiriin kuuluvalla taholle.⁷⁰

Lainkohdan mukaan työsuhdeoptioedun arvoksi katsotaan osakkeen käyvän arvon ja palkansaajan osakkeesta ja/tai työsuhdeoptiosta mahdollisesti maksetun hinnan erotus. Työsuhdeoptiosta saatu etu on kokonaisuudessaan veronalaista ansiotuloa, kun taas henkilöstöannista saatu etu on tiettyjen ehtojen täytyessä osittain verovapaa. Myös työsuhdeoptiosta saatu etu on EPL 13 §:n 3 momentin mukaan palkkatuloa. Työsuhdeoptiolla hankittujen osakkeiden verotuksessa sovelletaan normaaleja luovutusvoiton verotusta koskevia säännöksiä.⁷¹

4.2 Noteeraamattoman osakeyhtiön sääntely

Noteeraamattoman osakeyhtiön henkilöstöannista säädetään TVL 66 a §:ssä. TVL 66 a § koskee vain muita kuin TVL 33 a §:ssä tarkoitettuja julkisesti noteerattuja yhtiöitä. TVL 33 a §:ssä tarkoitettut julkisesti noteeratut yhtiöt ovat määritelty kaupankäynnistä rahoitusvälineillä annetussa laissa (748/2012). Laissa tarkoitettut julkisesti noteeratut yhtiöt ovat sellaisia, joiden osakkeille tai osuuksilla käydään kauppaa laissa tarkoitettulla säännellyllä markkinalla. Kaupankäynnistä rahoitusvälineillä annetun lain 2 §:n 6 kohdan mukaan säännellyllä markkinalla tarkoitetaan ETA-valtiossa sijaitsevaa pörssiä tai muuta vastaavaa monenkeskistä kaupankäyntimenettelyä, jossa säännellyn markkinan ylläpitäjän laatimien sääntöjen ja ehtojen mukaisesti saatetaan yhteen rahoitusvälineitä koskevia tarjouskehotuksia tai myynti- ja ostotarjouksia niin, että tuloksena on rahoitusvälineitä koskeva sitova kauppa. TVL 33 a §:ssä tarkoitettuja julkisesti noteerattuja yhtiöitä ovat lisäksi edellä tarkoitettulla säännellyllä markkinalla myös Euroopan talousalueen ulkopuolella noteeratut yhtiöt sekä monenkeskisessä kaupankäyntijärjestelmässä noteeratut yhtiöt sillä edellytyksellä, että osake on otettu kaupankäynnin kohteeksi yhtiön

⁷⁰ Rabinä, Myllymäki & Myrsky 2019: 542–544.

⁷¹ Rabinä, Myllymäki & Myrsky 2019: 550.

suostumuksella tai yhtiön hakemuksesta. Edellä mainitusta tulkiten, esimerkiksi Helsingin pörssissä noteeratut yhtiöt ovat TVL 33 a §:ssä tarkoitettuja julkisesti noteerattuja yhtiöitä.

Säännöksessä tarkoitetun yhtiön tulee henkilöstöannissa tarjotun osakkeen merkintähetkellä siten olla muu kuin säännöksessä tarkoitettu julkisesti noteerattu yhtiö. Sillä, tuleeko yhtiöstä noteerattu osakkeen merkitsemisen jälkeen, ei ole merkitystä palkan- saajan merkitsemän osakkeen verokohtelun kannalta. Myös muiden sekä yhtiötä että osakeantia koskevien rajoitusten tarkasteluhetki on osakkeen merkintähetki. TVL 66 a §:n säännöstä voidaan soveltaa vain, mikäli kaikki säännöksessä tarkoitettut edellytykset täyttyvät samanaikaisesti.

Esitän tässä TVL 66 a §:n suorana lainauksena kokonaisuudessaan, jotta lainkohdan sanamuoto tuodaan esille heti alkuun. Tämän jälkeen kyseinen pykälä käydään läpi momentti momentilta jaoteltuna eri tahoihin kohdistuviin rajauksiin.

TVL 66 a §:n sanamuoto on seuraava:

”Verovelvollisen merkityksessä työsuhteeseen perustuvassa osakeannissa työnantajan toimivan muun osakeyhtiön kuin 33 a §:ssä tarkoitettun julkisesti noteeratun osakeyhtiön osakkeita veronalaista ansiotuloa muodostuu vain siltä osin kuin merkintähinta alittaa ennen osakeannin merkintäajan alkamista viimeksi vahvistetun tilinpäätöksen perusteella varojen arvostamisesta verotuksessa annetun lain 9 §:n mukaisesti yhtiön osakkeelle lasketun matemaattisen arvon. Edellytyksenä on, että etu on henkilöstön enemmistön käytettävissä. Tätä momenttia ei sovelleta siltä osin kuin verovelvollisen, hänen perheenjäsenensä tai heidän yhdessä omistamansa osuus suoraan tai välillisesti ylittää kymmenen prosenttia yhtiön osakkeista tai vastaavan osuuden yhtiön kaikkien osakkeiden tuottamasta äänimäärästä. Tätä momenttia ei sovelleta yhtiön hallituksen eikä hallintoneuvoston jäseniin, joka ei ole työsuhteessa yhtiöön ja ei saa työstään enakkoperintälain (1118/1996) 13 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettua palkkaa.

Edellä 1 momenttia sovellettaessa yhtiön nettovarallisuuteen lisätään mainitussa momentissa tarkoitetun tilikauden päättymisen ja osakeannin merkintäajan alkamisen välisenä aikana yhtiölle osakeannissa tai muutoin oman pääoman sijoituksena maksettu määrä ja vähennetään kyseiseltä tilikaudelta jaettavaksi päätetty

osinko ja palautettavaksi päätetty oman pääoman sijoitus. Jos tilikauden päättymisen ja osakeannin merkintäajan alkamisen välisenä aikana on tapahtunut sulautuminen tai jakautuminen taikka yhtiö on syntynyt toimintamuodon muutoksen seurauksena, oikaistaan nettovarallisuutta noudattaen varojen arvostamisesta verotuksessa annetun lain 11 ja 13 §:n säännöksiä. Matemaattinen arvo saadaan jakamalla nettovarallisuus osakeannin merkintäajan alkaessa yhtiön ulkona olevien osakkeiden lukumäärällä. Uuden yhtiön osakkeen arvo määräytyy mainitun lain 10 §:n perusteella.

Tämän pykälän soveltamisen edellytyksenä osakemerkinnän verotukseen on lisäksi, että:

- 1) yhtiön kotipaikka sijaitsee Euroopan talousalueella tai sellaisessa Euroopan talousalueen ulkopuolella sijaitsevassa valtiossa, jonka kanssa Suomi on sopinut viranomaisten välisestä riittävästä tietojenvaihdosta veroasioissa ja tietojenvaihto tosiasiallisesti myös toteutuu;*
- 2) yhtiö harjoittaa merkintähetkellä elinkeinotulon verottamisesta annetussa laissa tarkoitettua elinkeinotoimintaa;*
- 3) yhtiön omaisuus muodostuu pääosin muusta kuin elinkeinotulon verottamisesta annetun lain 12 a §:ssä tarkoitettusta omaisuudesta viimeksi vahvistetun tilinpäätöksen perusteella laskettuna; ja*
- 4) yhtiö on merkintähetkellä ennakkoperintälain 31 §:n 2 momentissa tarkoitettu säännöllisesti palkkaa maksava työnantaja, joka kuuluu mainitun lain 25 §:ssä tarkoitettuun ennakkoperintärekisteriin tai sellainen ulkomainen yhtiö, joka ei kuulu Suomen ennakkoperintärekisteriin ja joka osoittaa, ettei sillä ole mainitun lain 26 §:ssä tarkoitettuja laiminlyöntejä.*

Jos tässä pykälässä säädetyt edellytykset eivät täyty, tämän pykälän perusteella laskettu osakkeen arvo ylittää 90 prosenttia osakkeen käyvästä arvosta tai osake-merkintä perustuu 66 §:n 3 momentissa tarkoitettuun työsuhdeoptioon, osakemerkinnän verotukseen sovelletaan, mitä 66 §:ssä säädetään.”

Pääkohtina lainkohdasta voidaan tässä vaiheessa todeta, että pykälän mukaan palkansaajalle muodostuu veronalaista tuloa vain siltä osin kuin henkilöstöannin merkintähinta alittaa ennen osakeannin merkintäajan alkamista viimeksi vahvistetun tilinpäätöksen perusteella yhtiön osakkeelle mahdollisten oikaisujen jälkeen lasketun matemaattisen arvon. Vastaavasti myös noteeraamattoman osakeyhtiön henkilöstöannissa saatava etu tu-

lee olla työsuhteeseen perustuva sekä henkilöstön enemmistön käytettävissä, jotta säännöstä voidaan soveltaa. Matemaattiseen arvoon perustuva arvostus voi usein olla osakkeen käypää arvoa huomattavasti alhaisempi. Näin ollen, työntekijöiden enemmistön olisi henkilöstöannissa mahdollisuus merkitä työnantajayhtiönsä osakkeita hyvin edulliseen hintaan ilman, että merkinnästä muodostuisi veronalaista ansiotuloa⁷². Kuten lainkohdan pituudesta voi todeta, sisältää säännös kaikkia yhtiöitä koskevaan säännökseen verrattuna useita tulkinnanvaraisia soveltamisalan rajoituksia. Seuraavaksi tarkastelen pykälän sisältämiä eri tahoja koskevia soveltamisalan rajoituksia.

4.3 Osallistujia koskevat rajoitukset

4.3.1 Työsuhteeseen perustuva etu

TVL 66 a §:n mukaisen sääntelyn soveltaminen palkansaajan verotuksessa edellyttää sitä, että kyseessä on työsuhteen perusteella saatu etu. Työsuhteeseen perustuvan edun käsitettä voidaan lähestyä esimerkiksi työsuhteen käsitteen kautta. Työsuhteeksi katsotaan tilanne, jossa työnantaja ja työntekijä ovat solmineet työsopimuksen työsopimuslain (26.1.2001/55) 1 §:n tarkoittamalla tavalla. Työsopimuslain 1 §:n mukaan työsopimuksella tarkoitetaan sopimusta, jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun työnantajan johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Edellä mainittu sopimus katsotaan työsopimukseksi myös vaikka suoritettavasta vastikkeesta ei olisikaan sovittu, mutta tosi-seikoista käy ilmi, että työtä ei ollut tarkoitettu tehtävän vastikkeetta.

Näin ollen, kyseessä ei ole TVL 66 §:n 1 momentissa tai TVL 66 a §:n tarkoitettu henkilöstöanti, jos osakkeita luovutetaan säännöksen tarkoittamassa suunnatussa osakeannissa käypää arvoa alempaan hintaan muulle kuin työsuhteessa olevalle luonnolliselle henkilölle. Esimerkiksi yhtiön vuokratyöntekijälle tai alihankkijalle annettuun etuun ei

⁷² Aldersound 2020.

näin sovelleta henkilöstöntia koskevia säännöksiä, sillä työntekijä ei ole solminut työsuhdetta henkilöstöannin toteuttavan yhtiön kanssa.⁷³ Voitaneen ajatella myös, että esimerkiksi vanhempain- tai opintovapaalla olevalle työntekijälle annettuun etuun sovellettaisiin henkilöstöntiasäännöksiä. Myös määräaikaisella työsopimuksella työskenteleville työntekijöille annettuun etuun sovelletaan kyseessä olevia henkilöstöntiasäännöksiä, sillä etu on myös tällöin työsuhteeseen perustuva. Edellä mainittu on osittain kannustinjärjestelmän tarkoituksen vastaista, sillä osakeperusteisia kannustinjärjestelmiä käytetään tyypillisesti työntekijöiden sitouttamiseen, eikä määräaikainen työntekijä lähtökohdaisesti työskentele yhtiössä kuin määräajan.

Verotuskäytännössä on katsottu, että työsuhteen perusteella saatavaksi eduksi rinnastetaan yhtiön toimitusjohtajan, hallituksen ja hallintoneuvoston jäsenen ja varajäsenen saama henkilöstöntietu, vaikka työoikeudellisesti he eivät olisikaan työsuhteessa⁷⁴. Edellä mainittua sovelletaan vain TVL 66 §:ssä tarkoitettuihin henkilöstöntanteihin. Noteeraamattomia osakeyhtiöitä koskevassa TVL 66 a §:ssä on nimenomaisesti todettu, ettei säännöstä sovelleta yhtiön hallituksen tai hallintoneuvoston jäseneen, joka ei ole työsuhteessa yhtiöön, eikä saa työstään EPL 13 §:n mukaista palkkaa. Mikäli edellä mainitut ehdot täyttyvät, myös yhtiön hallituksen tai hallintoneuvoston jäseneen sovelletaan henkilöstöntiasäännöksiä. Hallituksen esityksen perusteluissa on kuitenkin todettu, että yhtiön toimitusjohtaja rinnastettaisiin työsuhteessa olevaan palkansaajaan sovellettaessa noteeraamattoman osakeyhtiön henkilöstöntia koskevaa säännöstä, huolimatta siitä, täyttyykö kyseiset ehdot⁷⁵. Voidaan todeta myös, ettei työnantajana toimivan osakeyhtiön omistavalta luonnolliselta henkilöltä saatuihin osakkeisiin voida soveltaa henkilöstöntia koskevaa säännöksiä^{76,77}.

⁷³Haapaniemi 2006: 237–238. ja Verohallinto 2021b: kappale 3.1.2.1 Työsuhteeseen perustuva etu.

⁷⁴ Ks. KHO 1997:41, jossa työsuhteenoitiosäännöksiä sovellettiin yhtiön hallintoelimissä oleviin henkilöihin, henkilöstöntiasäännöksiä voidaan tulkita vastaavasti.

⁷⁵ HE 73/2020 vp: 24.

⁷⁶ Katso myös esim. KHO 2014:6, jossa henkilöstöntia koskevaa säännöstä ei sovellettu tilanteessa, jossa työnantajan osakkeet palkansaajalle luovutti työnantajayhteisön omistava luonnollinen henkilö. Ennakkoratkaisussa kyseessä olleesta suunnitellussa osakeluovutuksessa oli kysymys lahjasta, josta tuli suorittaa perintö- ja lahjaverolain mukaan lahjaveroa.

⁷⁷ Rabinä, Myllymäki & Myrsky 2019: 531.

Kaikkia yhtiöitä koskevaa TVL 66 §:ää sovellettaessa, on verotuskäytännössä katsottu, että säännös soveltuu myös konsernisuhteessa olevien yhtiöiden toistensa henkilöstölle antamiin etuihin. Näin TVL 66 §:n mukainen anti voidaan järjestää niin, että esimerkiksi tytäryhtiön henkilöstöllä on mahdollisuus merkitä emoyhtiön osakkeita säännöksen tarkoittamassa henkilöstöannissa.⁷⁸ Sen sijaan noteeraamattomia yhtiöitä koskevan TVL 66 a §:n mukaan säännöstä voidaan soveltaa vain palkansaajan työnantajana toimivan yhtiön järjestämään henkilöstöantiin. Sääntely ei näin koske sellaisia tilanteita, joissa emoyhtiö toteuttaa henkilöstöannin, jossa tarjotaan osakkeita tytäryhtiön henkilöstölle, eikä tilanteita, joissa tytäryhtiö tarjoaa osakkeitaan merkittäväksi emoyhtiön henkilöstölle. Hallituksen esityksessä edellä mainittua rajausta on perusteltu veropohjan turvaamisella, ettei sääntelyn avulla kyseistä etua voisi tarjota vain tietyille taholle konsernirakennetta hyödyntäen.⁷⁹

4.3.2 Henkilöstön enemmistö

Sekä TVL 66 §:n että TVL 66 a §:n mukaisten osakeantien tulee olla henkilöstön enemmistön käytettävissä, jotta säädetyt verovapaat alennukset osakkeen käyvästä tai materiaalisesta arvosta tulevat sovellettavaksi palkansaajan verotuksessa. Tällä rajauksella säännellään sitä, että kenelle on annettava mahdollisuus osallistua antiin. Kyseisissä säännöksissä tai niiden esitöissä ei kuitenkaan tarkemmin määritellä, mitä henkilöstön enemmistöllä tarkoitetaan. Henkilöstön enemmistön rajaus on merkittävä sen vuoksi, että mikäli henkilöstön enemmistön ei katsota täyttyvän, on verovelvollisen saama alennus veronalaista ansiotuloa kokonaisuudessaan.

Henkilöstön enemmistön määritelmää koskevaa julkaistua verotus- ja oikeuskäytäntöä on hyvin niukasti. Pääsääntönä verotuskäytännössä on ollut, että henkilöstön enemmistön kriteerin on katsottu täyttyvän, jos osakkeiden merkintään on ollut mahdollisuus yli

⁷⁸ Verohallinto 2021b: kappale 3.1.2.1 Työsuhteeseen perustuva etu.

⁷⁹ HE 73/2020 vp: 11.

puolella henkilöstöstä. Verovapaus ei siis edellytä sitä, että etua tarjottaisiin koko henkilöstölle. Säännöksen soveltumiseen ei vaikuta myöskään se, ettei puolet henkilöstöstä tosiasiaassa käytä tarjottua mahdollisuutta. On riittävää, että yli puolelle henkilöstöstä on tarjottu tätä mahdollisuutta. Jos henkilöstöanti on suunnattu ainoastaan rajatulle henkilöpiirille henkilöstön enemmistön sijaan, kuten yhtiön avainhenkilöille, henkilöstöantissa saatu alennus on kokonaisuudessaan veronalaista tuloa.⁸⁰

Tulkittaessa henkilöstön enemmistön määritelmää, voidaan asiaa lähestyä sekä työsuhteen että henkilöstön käsitteen kautta. Henkilöstöön kuuluvat esimerkiksi yhtiöön työsuhhteessa olevat palkansaajat. Henkilöstöön kuuluvien perheenjäsenet ja puoliset eivät kuitenkaan kuulu yrityksen henkilöstöön, mikäli heillä ei ole työsuhdetta yhtiöön⁸¹. Henkilöstöantisäännösten soveltamisalan kannalta on kuitenkin tarkoituksenmukaista edellyttää henkilöstön enemmistön laskennassa käytettävältä henkilöstöltä myös työsuhteeseen perustuvuutta, sillä mikäli laskentatapa olisi erilainen kuin mitä muuten säännösten soveltuvuudelta edellytetään, on mahdollista, ettei henkilöstöantisäännökset soveltuisivat esimerkiksi suuren vuokratyöntekijöiden määrän vuoksi. Näin ollen, esimerkiksi ilman työsuhdetta työskenteleviä yrittäjiä ja alihankkijoita ei otettaisi huomioon henkilöstön enemmistön laskennassa. Henkilöstön enemmistön laskennassa käytetyn henkilöstön määrittämisessä on siis tarkoituksenmukaista käyttää samoja kriteerejä kuin mitä työsuhteeseen perustuvan edun määrittämisessä.

Henkilöstön enemmistöä tarkastellaan henkilöstöantisäännöksiä sovellettaessa yhtiötasolla. Jos osakeanti on suunnattu emoyhtiön työntekijöille, tarkastellaan henkilöstön enemmistön täyttymistä vain emoyhtiön sisällä. Jos taas osakeanti on suunnattu konsernin työntekijöille, tarkastellaan henkilöstön enemmistön täyttymistä koko konsernin tasolla.⁸² Andersson ja Linnakangas esittävät myös, että henkilöstöantisäännöstä voidaan soveltaa, mikäli osakeanti suunnataan vain Suomessa työskenteleville ja henkilöstön

⁸⁰ HE 73/2020 vp: 5.

⁸¹ Ks. KHO 1997:53, jossa yrityksen henkilöstölle tarjottu etu oli tuloverolain 69 §:n 1 momentissa tarkoitettu tavanomainen ja kohtuullinen verovapaa henkilökuntaetu, mutta henkilöstön puolisoille tarjottu sama etu oli veronalaista ansiotuloa.

⁸² Rabinä, Myllymäki & Myrsky 2019: 534.

enemmistön täyttymistä tarkasteltaisiin kyseisessä tapauksessa vain Suomessa työskentelevien osalta⁸³. Vastaavasti voidaan ajatella, että henkilöstöanti voitaisiin toteuttaa esimerkiksi vain ulkomaisen yhtiön suomalaisessa tytäryhtiössä. Edellä mainittu on perusteltua esimerkiksi sen vuoksi, että useimmissa maissa vastaavaa henkilöstöantisäännöstä verovapaasta alennuksesta ei tunneta sekä osakkeiden tarjoamiseen voi liittyä monia muita arvopaperimarkkinaoikeudellisia kysymyksiä, jonka vuoksi anti halutaan rajata vain Suomeen.⁸⁴

Henkilöstön enemmistöä laskettaessa, yhtiön toimitusjohtajasta, hallituksen ja hallituneuvoston jäsenestä ja varajäsenestä sovelletaan samaa, mitä heidän kohdallansa todetaan työsuhteeseen perustuvasta edusta. Henkilöstön enemmistön laskennassa ei oteta huomioon myöskään seuraavassa kappaleessa tarkoitettuja henkilöitä, jotka jäävät sääntelyn ulkopuolelle omistus- tai äänivaltaosuuteen liittyvän rajoituksen vuoksi.⁸⁵

4.3.3 Yli 10 % omistus- tai äänivaltaisuus yhtiössä

TVL 66 a §:n 1 momentissa todetaan, ettei kyseistä henkilöstöantisäännöstä sovelleta *”siltä osin kuin verovelvollisen, hänen perheenjäsenensä tai heidän yhdessä omistamansa osuus suoraan tai välillisesti ylittää kymmenen prosenttia yhtiön osakkeista tai vastaavan osuuden yhtiön kaikkien osakkeiden tuottamasta äänimäärästä”*. Noteeraamattoman osakeyhtiön henkilöstöantisäännöksen soveltamisen ulkopuolelle on siis rajattu yhtiön omistajat, joilla on jo ennestään *huomattava* omistus- tai äänivaltaisuus yhtiössä. Hallituksen esityksessä on perusteltu kyseistä rajausta esimerkiksi sillä, että kyseessä olevalla verotuella halutaan kannustaa nimenomaan työntekijöitä ryhtymään työnantajayhtiön osakkeen omistajiksi osakemerkinnän kautta⁸⁶. Kyseisellä soveltamisalan rajauksella pystytään kohdentamaan säännös suuromistajien sijasta työntekijöihin, jotka eivät välttämättä omista ennestään työnantajansa osakkeita.

⁸³ Andersson & Linnakangas 2006: 314.

⁸⁴ Haapaniemi 2006: 239.

⁸⁵ Verohallinto 2021b: kappale 3.2.2.2 TVL 66 a §:ssä tarkoitettu henkilöstön enemmistö.

⁸⁶ HE 73/2020 vp: 9.

Hallituksen esityksen perusteluiden mukaan ääni- tai omistusvaltaisuuden ylittymistä yhtiössä tulkitaan vastaavalla tavalla kuin mitä TVL 53 a §:ssä on säädetty osakaslainasta⁸⁷. TVL 53 a §:n mukaan yli 10 % omistus- tai äänivaltaisuus voi siis ylittyä yhtiössä joko suoraan tai välillisesti. Välillisestä omistuksesta on kyse, jos verovelvollinen, verovelvollisen perheenjäsen tai molemmat yhdessä omistavat toisesta yhtiöstä tai yhtiöistä osakkeita, joiden omistus- tai äänivaltaisuus on säännöksen tarkoittamasta henkilöstöannin järjestävästä yhtiöstä yhteensä vähintään kymmenen prosenttia.⁸⁸

Yli 10 % omistus- tai äänivaltaisuus rajoitus voi ylittyä myös verovelvollisen perheenjäsenen omistuksen kautta. Tuloverolaissa perheenjäseninä pidetään verovelvollisen puolisoa ja alaikäisiä lapsia⁸⁹. TVL 7 §:n mukaan puolisoilla tarkoitetaan sellaisia henkilöitä, jotka ovat ennen verovuoden päättymistä solmineet avioliiton. Puolisoilla tarkoitetaan myös jatkuvasti avioliitonomaisissa olosuhteissa sekä yhteisessä taloudessa eläneisiin henkilöihin, jotka ovat joko olleet keskenään avioliitossa tai joilla on tai on ollut yhteinen lapsi. Puolisoiksi katsotaan siis myös esimerkiksi avopuolisot, joilla on tai on ollut yhteinen lapsi. Puolisoiksi ei kuitenkaan katsota aviopuolisoita, jotka yhteiselämänsä lopettaakseen ovat asuneet koko verovuoden erillään tai muuttaneet verovuoden aikana pysyvästi erilleen.

TVL 66 a §:n tarkoittama yli 10 % omistus- tai äänivaltaisuus voi ylittyä myös verovelvollisen alaikäisen lapsen omistuksen vuoksi. TVL 8 §:n mukaan verovelvollisen lapsi on alaikäinen, mikäli hän ei ole täyttänyt 17 vuotta ennen verovuoden alkua. Edellä olevaa sovelletaan myös verovelvollisen puolison lapseen sekä verovelvollisen tai hänen puolisonsa kasvatti- ja ottolapseen.

⁸⁷ HE 73/2020 vp: 27.

⁸⁸ Verohallinto 2021b: kappale 3.2.2.4 Omistusta koskevat rajoitukset.

⁸⁹ Verohallinto 2021b: kappale 3.2.2.4 Omistusta koskevat rajoitukset.

On myös mahdollista, että määritelty 10 % omistus- tai äänivaltaisuus ylittyy henkilöstöannin seurauksena. Siinä tapauksessa TVL 66 a §:n mukaista matemaattista arvon verotusarvoa ja niiden mahdollista verovapautta voidaan soveltaa vain niihin osakkeisiin, jotka eivät ylitä ääni- tai omistusvaltarajoja.⁹⁰

4.4 Osakeantia koskevat rajaukset

4.4.1 Osakkeen arvostaminen henkilöstöannissa

Kuten todettu, noteeraamattoman osakeyhtiön henkilöstöannissa veronalaista etua syntyy vain siltä osin kuin merkintähinta alittaa osakkeelle tiettyjen oikaisujen jälkeen lasketun matemaattisen arvon. Mikäli merkintähinta alittaa määritellyn matemaattisen arvon, verovelvollisen ansiotuloksi katsotaan vain matemaattisen arvon ja merkintähinnan välinen erotus. Henkilöstöannin ollessa ilmaisanti, katsotaan palkansaajan veronalaiseksi ansiotuloksi määritelty osakkeen matemaattinen arvo. Jos merkintähinta ei alita määriteltyä matemaattista arvoa, ei palkansaajalle synny veronalaista ansiotuloa.⁹¹

TVL 66 a §:n tarkoittaman henkilöstöannin matemaattisen arvon laskennassa käytetään osakeyhtiön viimeksi vahvistettua tilinpäätöstä. Osakkeen matemaattinen arvo laskeaan arvostamislain 9 §:n mukaan jakamalla tarkistetun nettovarallisuuden määrä yhtiön ulkona olevien osakkeiden lukumäärällä. Matemaattisen arvon laskennassa käytetään yhtiön ulkona olevien osakkeiden lukumäärää osakeannin merkintäajan alkaessa. Yhtiön hallussa olevat omat osakkeet jätetään matemaattisen arvon laskennassa huomioon ottamatta.

Osakeyhtiön nettovarallisuuden määrittelyyn sovelletaan arvostamislain 2 luvun säännöksiä. Arvostamislain 2 §:n 1 momentin mukaan osakeyhtiön nettovarallisuus tarkoittaa

⁹⁰ HE 73/2020 vp: 11.

⁹¹ Verohallinto 2021b: kappale 3.2.3 Veronalaisen edun määrä ja matemaattinen arvo.

sitä arvoa, joka jää jäljelle, kun osakeyhtiön varoista vähennetään sen velat. Saman pykälän toisen momentin mukaan yhtiön varoja ovat vaihto-, käyttö-, rahoitus- sekä sijoitusomaisuus. Tämän lisäksi osakeyhtiön varoja ovat myös muut sellaiset omaisuudet ja pitkävaikutteiset menot, joilla katsotaan olevan varallisuusarvoa. Velkana pidetään saman lain 2 §:n 3 momentin mukaan vieraaseen pääomaan merkittyjä eriä sekä pääomailainaa, jos sen katsotaan olevan taloudelliselta luonteeltaan vierasta pääomaa. Poikkeuksena on kuitenkin kirjanpitolain 5 luvun 18 §:n mukaiset laskennalliset verosaamiset ja verovelat, joita ei pidetä varoina tai velkoina. Osakeyhtiön nettovarallisuus määritellään siis pelkästään yhtiön taseen perusteella, ottamatta huomioon normaaleja osakkeen käyvän arvon määrittämisessä käytettyjä tekijöitä.

TVL 66 a §:n 2 momentissa on säädetty oikaisueristä, jotka on otettava huomioon sääntönsä tarkoittaman nettovarallisuuden laskennassa. Osakeyhtiön nettovarallisuuteen lisätään yhtiön tilikauden päättymisen ja henkilöstöannin merkintäajan alkamisen välillä yhtiölle osakeannin muodossa tai muulla tavoin maksetut oman pääoman ehtoiset sijoitukset. Nettovarallisuudesta sen sijaan vähennetään tilikaudelta jaettavaksi päätetty osinko sekä pääomanpalautus.⁹²

Osakkeen nettovarallisuutta oikaistaan käyttäen arvostamislain 13 §:n säännöksiä, mikäli tilikauden päättymisen jälkeen ja ennen henkilöstöannin merkintäajan alkamista on tapahtunut sulautuminen tai jakautuminen. Kombinaatiosulautumisessa syntyvän uuden yhtiön sekä sulautumisessa vastaanottavan yhtiön nettovarallisuus saadaan laskemalla yhteen sulautuvien yhtiöiden ja vastaanottavan yhtiön viimeksi vahvistetun tilinpäätöksen perusteella lasketut nettovarallisuudet. Vastaanottavan yhtiön omistamia sulautuvan yhtiön osakkeita ei kuitenkaan lueta vastaanottavan yhtiön varoihin. Mikäli aikaisemmin mainitun ajanjakson aikana on yhtiössä tapahtunut jakautuminen, tulee jakautuvan yhtiön viimeksi vahvistetun tilinpäätöksen perusteella lasketusta nettovarallisuudesta

⁹² Verohallinto 2021b: kappale 3.2.3 Veronalaisen edun määrä ja matemaattinen arvo.

kohdistaa vastaanottavalle yhtiölle jakautumisessa sille siirtynyttä nettovarallisuutta vastaava osa. Sen sijaan osittaisjakautuvan yhtiön nettovarallisuudesta vähennetään vain se osa, mikä on siirtynyt osittaisjakautumisessa vastaanottavalle yhtiölle.

Uudella osakeyhtiöllä, jolle ei ole ehditty vahvistaa tilinpäätöstä, ei voida laskea nettovarallisuutta tavanomaisin keinoin. Arvostamislain 10 §:ssä säädetään osakkeen arvosta uudessa yhtiössä, jolla ei vielä ole vahvistettua tilinpäätöstä. Säännöksessä tarkoitettua uudelta yhtiöltä odotetaan myös sitä, ettei sitä ole katsottu perustetun ennestään olemassa olleen liikkeen toiminnan jatkamista varten. Osakkeen matemaattiseksi arvoksi katsotaan tällöin osakkeen nimellisarvo tai jos nimellisarvoa ei ole, osakkeen matemaattinen arvo on tällöin sen kirjanpidollinen vasta-arvo. Kirjanpidollinen vasta-arvo voidaan laskea jakamalla osakepääoma yhtiön osakkeiden lukumäärällä.

Arvostamislain 11 §:ssä säädetään osakeyhtiön nettovarallisuuden laskemisesta, kun osakeyhtiö on syntynyt toimintamuodon muutoksen seurauksena. Tässä tapauksessa yhtiön nettovarallisuus lasketaan siirtyvän toiminnon viimeksi vahvistetun tilinpäätöksen perusteella. Mikäli vain osa varoista ja veloista siirtyy toimintamuodon muutoksen seurauksena syntyneelle yhtiölle, ainoastaan siirtyneet varat ja velat otetaan huomioon nettovarallisuuslaskennassa.

Pääsääntönä TVL 66 a §:n 2 momentissa säädetyistä oikaisueristä voidaan todeta, että yhtiöön sisään tuleva pääoma lisätään ja yhtiöstä ulos lähtevä pääoma vähennetään nettovarallisuudesta. Henkilöstöantisäännöksen tarkoittama yhtiön nettovarallisuus pyritään tyypillisesti pitämään mahdollisimman alhaisena, jotta henkilöstö pystyy merkitsemään osakkeita mahdollisimman alhaisella hinnalla ilman välittömiä ansiotuloseurauksia. Mainittujen oikaisuerien kannalta tärkeimmäksi kysymykseksi syntyy toteutettavien toimenpiteiden järjestys. Kuten todettu, nettovarallisuuslaskennassa käytetään viimeisintä tilinpäätöstä, jonka yhtiökokous on ennen henkilöstöannin merkintäajankohdan alkamista vahvistanut. Kun tilinpäätös on vahvistettu, voidaan ennen merkintäajan

alkamista jakaa yhtiöstä ulos vielä esimerkiksi osinkoa tai pääomanpalautusta. Siinä tapauksessa säännöksen tarkoittama nettovarallisuus laskee ja henkilöstö pystyy merkitsemään osakkeita edullisemmin. Vastaavasti jos yhtiöön tulee sisään esimerkiksi pääomasijoittajan tekemä sijoitus, nostaa tämä säännöksen tarkoittamaa nettovarallisuutta, jolloin henkilöstö merkitsee osakkeita kalliimmalla ilman välittömiä ansiotuloveroseuraamuksia.

Voidaan siis pitää tarkoituksenmukaisena, että nettovarallisuutta laskevat toimenpiteet, kuten edeltävän tilikauden varojenjako, päätetään jaettavaksi ennen henkilöstöannin merkintäajan alkamista. Vastaavasti myös nettovarallisuutta nostavat toimenpiteet, kuten uudet oman pääoman ehtoiset sijoitukset, tehdään henkilöstöannin merkintäajan jälkeen.

4.4.2 Viimeisin vahvistettu tilinpäätös

TVL 66 a §:ssä tarkoitettuna matemaattisen arvon laskennassa käytetään osakeyhtiön viimeistä vahvistettua tilinpäätöstä. OYL:n 5 luvun 3 §:ssä säädetään siitä, että osakeyhtiön on pidettävä varsinainen yhtiökokous kuuden kuukauden kuluessa tilikauden päättymisestä. Mainituksessa pykälässä säädetään, että varsinaisessa yhtiökokouksessa on päätettävä myös tilinpäätöksen vahvistamisesta. Edellä mainitut seikat luovat pohjan sille, että henkilöstöantipäätöstä tehdessä voidaan ottaa huomioon seikat, jotka ovat tapahtuneet viimeisimmän tilinpäätöksen vahvistamisen ja uuden tilinpäätöksen vahvistusajankohdan välillä. Kirjanpitolain ensimmäisen luvun 4 §:n mukaan tilikautta voidaan pidentää enintään 18 kuukauden mittaiseksi. Näin ollen, viimeisimmän tilinpäätöksen vahvistamisen ja uuden tilinpäätöksen vahvistusajankohdan välillä voi olla miltei kaksi vuotta. Lain esivalmisteluissa on todettu tämän seikan olevan syy sille, että pykälään lisättiin erilaisia viimeisimmän vahvistetun tilinpäätöksen oikaisueriä⁹³. Yhtiön hallitus voi näin ajoittaa henkilöstöannin järjestämisen sopivaan aikaan, jolloin esimerkiksi säännöksessä

⁹³ HE 73/2020 vp: 10.

tarkoitettu matemaattinen arvo voi olla alhainen suhteessa taseeseen kirjaamattomaan osakkeen arvonnousupotentiaaliin. Tällainen seikka voi olla esimerkiksi yhtiön saama suuri tilaus tai yhtiön kanssa tehty suuri hankintasopimus, joilla on selkeä vaikutus osakkeen tulevaisuuden arvoon. Tällä voi olla ratkaiseva merkitys henkilöstön halukkuudella osallistu henkilöstöantiin. Edellä mainittua miltei kahden vuoden aikaa vahvistettujen tilinpäätösten välillä rajoittaa osaltaan kuitenkin henkilöstöannin merkintäaika, jota käsitellään seuraavassa kappaleessa.

4.4.3 Merkintäaika

Henkilöstöannin merkintäaika ja näin ollen myös palkansaajan tekemä osakemerkintä tapahtuu usein lyhyen ajan kuluttua osakeantipäätöksen jälkeen. Verotuskäytännössä on katsottu, että henkilöstöanti voidaan normaalissa tilanteessa toteuttaa kolmen kuukauden merkintäajan sisällä. Kolmea kuukautta pidempi merkintäaika on voinut johtaa siihen, että palkansaajan saama etu katsotaan työsuhdeoptioksi, jolloin verotus määräytyisi TVL 66 §:n 3 momentin mukaan.⁹⁴

Rajanvedosta henkilöstöannin ja työsuhdeoptioiden välillä löytyy korkeimman hallinto-oikeuden ratkaisukäytäntöä. KHO 2009:8 päätöksessä oli ratkaistavana se, että sovellettiinko osakeantina toteutettavaan kannustinjärjestelmään henkilöstöantia vai työsuhdeoptioita koskevia säännöksiä.

”A Oyj:n tarkoituksena oli tarjota B:lle ja yhtiön muille avainhenkilöille mahdollisuus merkitä yhtiön osakkeita. Merkittävien osakkeiden määrä määräytyisi avainhenkilölle kullekin mittausajanjaksolle asetettujen tavoitteiden toteutumisen perusteella. Mittausjaksot päättyisivät 31.12.2008, 31.12.2009 ja 31.12.2010. Osakkeita olisi mahdollisuus merkitä aina mittausjakson päätyttyä. Järjestelyssä olisi mahdollista käyttää uusien osakkeiden ohella myös jo olemassa olevia osakkeita. Mittausjaksojen päättyessä vuosina 2008–2010 käytettävä osakkeiden merkintähinta määrättiin osakeantipäätöksessä, jonka yhtiö teki vuonna 2008. Merkintähinta oli tätä osakeantipäätöstä edeltäneen kalenterikuukauden ajalta laskettu keskimääräinen hinta.

⁹⁴ Verohallinto 2021b: kappale 3.2.2.3 Osakeannissa merkittävät osakkeet ja niiden merkintäaika.

Kun kysymyksessä olevan järjestelyn tarkoituksena oli, että yrityksen avainhenkilöt voivat hyötyä yhtiön osakkeiden arvonnoususta merkitsemällä yhtiön osakkeita tulevaisuudessa merkintähetken käypää hintaa alempaan hintaan, järjestelyä oli pidettävä työsuhdeeseen perustuvana tuloverolain 66 §:n 3 momentissa tarkoitettuna työsuhdeoptiona eikä saman lainkohdan 1 momentissa tarkoitettuna oikeutena. B:n merkityksessä A Oyj:n osakkeita hänelle katsottiin syntyvän veronalainen etu, jos osakkeiden käypä arvo merkintähetkellä ylittää käytetyn merkintähinnan. B:n ansiotulona verotettavaksi eduksi katsottiin osakkeen käypä arvo sillä hetkellä, kun hän merkitsee osakkeet vähennettynä hänen osakkeesta maksamallaan hinnalla. Etuus verotetaan sen verovuoden tulona, jona B merkitsee osakkeet. Etuuden verotuksellisen käsittelyn kannalta ei ole merkitystä sillä, käytetäänkö järjestelyssä uusien osakkeiden sijasta jo olemassa olevia osakkeita.”

Kannustinjärjestelmä toteutettiin niin, että osakkeen merkintäaika ja -hintaa määritettiin sillä tavoin, että merkintään oikeutetut pystyivät hyötymään osakeantipäätöksen jälkeen tapahtuvasta arvonnoususta. KHO ei näin muuttanut KVL:2008/16 ratkaisua, jossa kyseistä järjestelyä pidettiin TVL 66 §:n 3 momentin tarkoittamana työsuhdeoptiona, TVL 66 §:n 1 momentissa tarkoitettuna oikeuden sijaan.

KHO:n ennakkoratkaisusta on johdettavissa tulkinta, jossa osakkeena palkansaajalle annettua etua on pidettävä työsuhdeoptiona niissä tapauksissa, kun palkansaajalla on mahdollisuus hyötyä osakkeen arvonnoususta. Palkansaaja voi hyötyä arvonnoususta esimerkiksi siten, että osakkeen merkintähintana käytetään henkilöstöannin alkamisajan käypää arvoa, mutta merkintäajan alkamisen ja päättymisen välissä on useamman kuukauden mittainen ajanjakso. Arvonnoususta hyötyminen voi olla mahdollista esimerkiksi silloin kun henkilöstöannin ehdoissa on etukäteen määritelty osakkeiden lukumäärä tai perusteet mahdollisesti merkittävien osakkeiden lukumäärälle. Palkansaaja ei kuitenkaan voi hyötyä osakkeen arvonnoususta silloin, jos henkilöstöannin ehdoissa on ennalta määritetty merkittävien tai mahdollisesti merkittävien osakkeiden lukumäärä *euromääräisesti*. Osakkeiden arvon noustessa tässä tapauksessa, muuttuu vain henkilöstöannissa merkittävien osakkeiden lukumäärä, euromäärän pysyessä vakiona.⁹⁵

⁹⁵ Rabinä, Myllymäki & Myrsky 2019: 541.

4.5 Yhtiötä koskevat rajaukset

4.5.1 Elinkeinotoiminnan harjoittaminen

TVL 66 a §:n mukaan säännöksessä tarkoitetun yhtiön pitää merkintähetkellä harjoittaa elinkeinotulon verottamisesta annetussa laissa tarkoitettua elinkeinotoimintaa. EVL 1 §:n mukaan elinkeinotoiminnalla tarkoitetaan liike- ja ammattitoimintaa. Pykälän soveltamisalaan kuuluu myös esimerkiksi yksityiset ammatinharjoittajat eli toiminimen kautta elinkeinotoimintaa harjoittavat henkilöt, mutta TVL 66 a §:ssä tarkoitettua henkilöstöä ei voida luonnollisesti toteuttaa toiminimellä.

Elinkeinotoiminnan käsitettä ei ole yksiselitteisesti määritelty laissa. Oikeus- ja verotuskäytännössä on kuitenkin suhteellisen vakiintunut tulkinta siitä, mitä elinkeinotoiminnalla tarkoitetaan. Elinkeinotoiminnan tunnusmerkkejä ovat esimerkiksi voiton tavoittelu, taloudellinen riski sekä toiminnan suunnitelmallisuus ja jatkuvuus. Rajanvetotilanteissa ratkaisu tehdään kuitenkin aina kokonaisarvioinnin perusteella. Rajanveto-ongelmat elinkeinotoiminnan määritelmässä ovat liittyneet esimerkiksi pelkkää vuokraustoimintaa tai arvopaperikauppaa harjoittavat yhtiöt sekä holdingyhtiöt.⁹⁶

Pelkkää arvopaperikauppaa harjoittavien yhtiöiden ei katsota harjoittavan elinkeinotoimintaa esimerkiksi silloin, kun toiminta ei ole niin laajaa. Tällainen tilanne on kyseessä silloin, jos yhtiön toimintana katsotaan olevan vain osakkeiden omistaminen ja yhtiön omistuspiiri on hyvin vaatimaton. Elinkeinotoiminnan tunnusmerkkien on kuitenkin katsottu täyttyvän holdingyhtiöissä, jotka toimivat konsernin emoyhtiöinä tai apuyhtiöinä. Elinkeinotoimintana ei pääsääntöisesti ole pidetty kiinteistöjen vuokraustoimintaa tai omistusta ja hallintaa, vaikka toimintaa olisi harjoitettu varsin laajamittaisestikin. Poikkeuksen edellä mainittuun on muodostanut esimerkiksi konserniyhtiö, joka vuokraa omistamiaan tai hallinnoimiaan tiloja konsernin oman liiketoiminnan käyttöön.⁹⁷ TVL 66

⁹⁶ Ossa 2020: 65.

⁹⁷ HE 257/2018 vp: 5.

a §:n tarkoitettua henkilöstöantia ei näin ollen voida lainsäätäjän tavoitteiden mukaisesti toteuttaa mainituissa tapauksissa.

4.5.2 Yhtiön omaisuus ja -kotipaikka

TVL 66 a §:n mukaisen henkilöstöannin toteuttavan yhtiön omaisuuden täytyy viimeisen vahvistetun tilinpäätöksen mukaan koostua pääosin muusta kuin EVL 12 a §:ssä tarkoitettua muusta omaisuudesta. Hallituksen esityksen mukaan tällä tarkoitetaan sitä, että yli puolet yhtiön omaisuudesta tulisi olla muuta kuin muun omaisuuden omaisuuslajeja. Muu omaisuus on verotuksessa ja yhtiön tilinpäätöksessä uusi omaisuuslaji, joka syntyi vuodesta 2020 eteenpäin toimitettavaan verotukseen. Pykälässä tarkoitettulla muulla omaisuudella tarkoitetaan varoja, joita ei lueta elinkeinotoiminnan rahoitus-, vaihto-, sijoitus tai käyttöomaisuuteen. Lakimuutoksen johdosta, yhtiön omaisuuteen voi kuulua omaisuutta, joka on muun kuin elinkeinotoimintana pidettävän tulonhankkimistoiminnan käytössä ja omaisuutta, jota ei käytetä ollenkaan yhtiön tulonhankkimistoiminnassa. Tällaista omaisuutta voi olla esimerkiksi luonnollisen henkilön omistaman holdingyhtiön passiivisesti hallinnoimat osakesijoitukset. Tämän lisäksi yhtiön muuta omaisuutta voi olla esimerkiksi pelkästään sijoitustarkoituksessa hankitut osakehuoneistot ja kiinteistöt. Muuta omaisuutta ovat myös yhtiön osakkaan yksityiskäytössä ilman käypää vastiketta tai luontoisetua olevat erilaiset hyödykkeet sekä TVL 53 a §:ssä tarkoitettut osakaslainat ja osakkaan harrastustoimintaan käytettävä omaisuus. Omaisuuslaji ratkaistaan hyödykkeen pääasiallisen käytön perusteella. Omaisuuslajeja määritettäessä voidaan huomioida osakeannin merkintähetken aikainen käyttötarkoitus ja olosuhteet sekä aiempi käyttötarkoitus ja aiemmin vallinneet olosuhteet.⁹⁸

Tyypillinen, yhtiön muuksi omaisuudeksi katsottava omaisuus on yhtiön omistamat muun yhtiön osakkeet, kuten esimerkiksi asunto-osakeyhtiön osakkeet, joita ei käytetä yhtiön liiketoiminnassa. Rajanvetona pohdittavaksi voi tulla siis se, että minkä luonteisia

⁹⁸ Verohallinto 2020d: kappale 3.1 Muun omaisuuden omaisuuslaji.

yhtiön omistamat osakkeet ovat. Käytännössä rajanveto tapahtuu käyttöomaisuusosakkeiden ja muuhun omaisuuteen kuuluvien osakkeiden välillä. Wahlroosin mukaan elinkeinotoiminnan käytössä olevan ja muun omaisuuden välinen rajanveto voi yksittäistapauksissa olla erittäin hankalaa. Kyseisen rajauksen tarkoituksena saattaakin olla yksityishenkilöiden ja perheiden sijoitusyhtiöiden karsiminen säännöksen soveltamisalan ulkopuolelle, jottei säännöstä voitaisi käyttää muun muassa perintö- ja lahjaveron kiertämiseen.⁹⁹

TVL 66 a §:n soveltamisen edellytyksenä on myös se, että yhtiön kotipaikka sijaitsee Euroopan talousalueella tai sellaisessa Euroopan talousalueen ulkopuolella sijaitsevassa valtiossa, jonka kanssa Suomi on sopinut viranomaisten välisestä riittävästä tietojenvaihdosta veroasioissa sekä sen, että tietojenvaihto tosiasiallisesti myös toteutuu. Hallituksen esityksessä on todettu, että Euroopan talousalueeseen kuulumattomalla valtiolla tarkoitetaan ulkomaisten väliyhteisöjen osakkaiden verotuksesta annetun lain 3 §:n 2 momentin 2 kohdassa tarkoitettuja valtioita. Pykälässä tarkoitettuja valtioita ovat kaikki EU:n valtiot, sillä ne kuuluvat ETA-alueeseen. Tämän lisäksi soveltamisalaan kuuluvat myös ne valtiot, joiden verotuksellinen kotipaikka on ETA-alueen ulkopuolisella lainkäyttöalueella, mikäli riittävä tietojenvaihto säännöksen soveltamisen kannalta on mahdollista ja tietojenvaihto tosiasiallisesti tapahtuu.¹⁰⁰

4.5.3 Säännöllisesti palkkaa maksava työnantaja ja ennakoperintärekisteri

TVL 66 a §:n 3 momentin 4 kohdan mukaan yhtiön tulee olla myös ennakoperintälain 31 §:n 2 momentissa tarkoitettu ”säännöllisesti palkkaa maksava työnantaja”. Säännöllisenä työnantajana toimivan yrityksen pitää myös ilmoittautua Verohallinnon työnantajarekisteriin¹⁰¹. Hallituksen esityksen mukaan yhtiö katsotaan säännöllisesti palkkaa

⁹⁹ Wahlroos 2020: 19.

¹⁰⁰ Verohallinto 2021c: kappale 4.4 Euroopan talousalueen ulkopuolella sijaitsevat yksiköt.

¹⁰¹ Verohallinto 2021d.

maksavaksi työnantajaksi, jos yritys maksaa vakituisesti palkkaa ainakin kahdelle palkansaajalle. Edellä mainittu edellytys täyttyy myös, mikäli yhtiö maksaa palkkaa samanaikaisesti vähintään kuudelle palkansaajalle, vaikka heidän työsuhteensa olisivat tilapäisiä tai muutoin tarkoitettu vain lyhytaikaisiksi.¹⁰² Hallituksen esityksestä eikä myöskään verohallinnon ohjeesta kuitenkaan käy ilmi selkeästi, että mitä tarkoitetaan vakituisesti palkkaa maksavalla työnantajalla¹⁰³. Kysymykseksi voikin muodostua se, että soveltuuko säännös silloin, jos jollekin työntekijälle maksetaan palkkaa vain esimerkiksi kolmen kuukauden välein tai tilanne, jossa yhtiöön palkataan henkilöstöantia varten työntekijöitä ja heille maksetaan vain nimellinen palkka.

Tämän lisäksi yhtiön tulee kuulua ennakkoperintälain 25 §:ssä tarkoitettuun ennakkoperintärekisteriin. Hallituksen esityksen mukaan yhtiötä koskevien edellytysten tarkoituksena on kohdentaa TVL 66 a §:n sääntely erityisesti säännöllisesti palkkaa maksaville ja elinkeinotoimintaa harjoittaville yrityksille, joilla ei esimerkiksi ole merkittäviä laiminlyöntejä esimerkiksi veronmaksussa, tai verotusta koskevissa ilmoittamis- tai muistiinpanovelvollisuuksissa.¹⁰⁴

¹⁰² HE 73/2020 vp: 28.

¹⁰³ Wahlroos 2020: 19.

¹⁰⁴ HE 73/2020 vp: 28.

5 Henkilöstöannin suunnittelumahdollisuuksia ja erityiskysymyksiä

5.1 Henkilöstöantiehtojen eriyttäminen työntekijäkohtaisesti

Henkilöstöannin toteuttavan yhtiön täytyy rakentaa henkilöstöannin ehdoista houkutteleva, jotta yrityksen työntekijät osallistuisivat antiin. Toisaalta myös henkilöstöannin ehdot yksittäisen työntekijän kohdalla on oltava houkuttelevat. Pellisen mukaan palkitsemisjärjestelmä onkin syytä erilaistaa tehtävän mukaan¹⁰⁵. Yhtiöllä voi näin olla erilaisia intressejä sen suhteen, millä ehdoilla ja kenelle yhtiön omistusta jaetaan. Tämän vuoksi henkilöstöantiin voi liittyä useita ehtoja. Annin ehdoissa voidaan määritellä esimerkiksi enimmäis- tai vähimmäismerkintämäärä. Tyypillinen tapa Henkilöstöantiehtojen eriyttäminen työntekijäkohtaisesti on esimerkiksi sitoa kunkin työntekijän merkittäväksi sallittu määrä kunkin työntekijän palkan määrään¹⁰⁶. Tämän lisäksi yksittäisille työntekijöille voidaan kohdentaa merkittäväksi enemmän osakkeita kuin toiselle. Tämän kaltaisessa tilanteessa herää kysymys siitä, että missä kulkee raja erilaisten antiehtojen suhteesta tosiasiallisesti vain avainhenkilöiden palkitsemiseen ja henkilöstön enemmistön määrittelmään. Hallituksen esityksen mukaan säännöksen tavoite ja henkilöstöannin luonne huomioiden, kaikkien antiin oikeutettujen ei vaadita voivan merkitä annissa samaa määrää osakkeita, jotta henkilöstön enemmistön täytyminen toteutuisi.¹⁰⁷

Kysymyksenasettelu voisi olla näin esimerkiksi se, että millä perusteilla ja missä määrin yksittäisille työntekijöille voidaan antaa osakkeita enemmän kuin toiselle, jotta henkilöstön enemmistön määritelmä myös täyttyisi. Hallituksen esityksen mukaan henkilöstöannin ehdot tulee olla määritelty objektiivisesti ja yhtäläisesti kaikkiin antiin oikeutettujen kohdalla. Lainsäätäjä on myös nimenomaisesti todennut, että kunkin työntekijän merkittäväksi määritetty määrä voidaan sitoa esimerkiksi työntekijän palkan määrään. Toisaalta

¹⁰⁵ Pellinen 2017: 120.

¹⁰⁶ Verohallinto 2021b: kappale 3.1.2.3 Henkilöstön enemmistö.

¹⁰⁷ HE 73/2020 vp: 26.

lainsäätäjä on todennut myös, ettei kenenkään osuus voi olla vain nimellinen. Aikaisemmin verotuskäytännössä on katsottu, että edun voidaan katsoa olevan henkilöstön enemmistön käytettävissä esimerkiksi silloin, kun henkilöstö voi merkitä osakkeita korkeintaan bruttopalkkaansa vastaavalla määrällä. Bruttopalkka ei ole kuitenkaan ainoa tapa, jolla voidaan määrittää merkintään oikeuttava määrä. Perusteena voisi siten olla myös muutkin perusteet. Lain valmistelussa on todettu nimenomaisesti tällaisista perusteista vain bruttopalkkojen määrään ”yleisesti vaikuttavat tekijät”.¹⁰⁸ Tällaiset tekijät ovat kuitenkin laajasti tulkittavissa. Bruttopalkkaan kun tyypillisesti vaikuttaa muun muassa työntekijän työtehtävät, kokemus ja työnantajan toimiala. Tilanteessa, jossa esimerkiksi kasvuyrityksen työntekijä on tullut yritykseen siinä toivossa, että kyseinen yritys menestyy globaaleilla markkinoilla ja hyväksynyt matalan rahapalkan, ei osto-oikeuden eriyttäminen bruttopalkan mukaan suhteuttamalla välttämättä ole tarkoituksenmukaisin keino. Niskakankaan mukaan bruttopalkkoihin yleisesti vaikuttavilla tekijöillä tarkoitetaan todennäköisesti työntekijän työn arvoa yhtiölle. Huippuosajan arvo yhtiölle voi olla esimerkiksi satakertainen verrattuna rutiinityötä tekevään henkilöön.¹⁰⁹

Yksi hyväksyttävä vaihtoehto objektiivisuuden näkökulmasta voisi olla esimerkiksi samojen perusteiden käyttäminen henkilöstöantiehdossa kuin bonusohjelmissa, kuten esimerkiksi erilaiset tehokkuuden mittarit. Tällainen mittari voisi olla esimerkiksi tunnusluku, joka kertoo yksittäisen työntekijän tuottaman liikevaihdon summan. Oikeus merkitä eri määrä osakkeita voisi poiketa myös esimerkiksi sillä perusteella, että kuinka tuotavassa yksikössä hän työskentelee. Yrityksellä voi olla esimerkiksi korkeakatteisempia yksiköitä ja vähäkatteisia yksiköitä, jotka sitä kautta ovat yritykselle tärkeämpiä. Yritys voi näin haluta sitouttaa enemmän korkeakatteisemmissa yksiköissä työskenteleviä. Edellä mainittu korostuu erityisesti myös lainvalmistelumateriaalissa mainitussa ohjelmointityössä. Tätä tulkintaa tukee myös eduskunnan valtiovarainvaliokunnan esittämä näkemys siitä, että työntekijän oikeus merkitä osakkeita henkilöstöannissa voi poiketa eri työntekijöidenryhmien ja yksiköiden välillä¹¹⁰.

¹⁰⁸ HE 73/2020 vp: 26.

¹⁰⁹ Niskakangas 2021: 12.

¹¹⁰ VaVM 27/2020 vp: 5.

Wahlroos uskoo kuitenkin, ettei tehtäväryhmittäin asetettavat rajat merkintämäärissä eri työntekijöiden kohdalla olisi todennäköisesti hyväksyttävä peruste. Wahlroos käyttää esimerkissään ehtoja, joissa hallintohenkilöstö saisi merkitä kaksi osaketta, myyjät saisivat merkitä viisi osaketta ja ”koodarit” saisivat merkitä kymmenen osaketta työntekijää kohden. Toisaalta Wahlroos uskoo, että esimerkiksi kokemusvuosien yhtiön palvelukseen kytketty kriteeri sen sijaan täyttäisi henkilöstön enemmistön määritelmän, sillä tässä tapauksessa kriteeri olisi koko henkilöstön tasolla yhtäläisesti määritelty.¹¹¹

5.2 Erilajiset osakkeet

Mielenkiintoinen ratkaisu henkilöstöantiehtojen eriyttämisestä työntekijäkohtaisesti voisi olla esimerkiksi se, että osakkeita ei annettaisikaan työntekijöille eri määriä, vaan eri työntekijät saisivat merkittäväksi saman määrän, mutta eri sarjan osakkeita. Valtiovarainvaliokunnan mietinnön mukaan edellytys TVL 66 a §:n sääntelyn soveltamiselle on se, että työntekijälle annettuun osakkeeseen on liitetty osinko- tai äänioikeus yhtiökokouksessa tai oikeus jako-osaan sen purkautuessa. Mietinnössä todetaan myös, että jos palkansaajan merkitsemästä osakkeesta puuttuvat kaikki edellä mainitut osakkeenomistajan keskeiset oikeudet, ei kyseessä ole tällöin TVL 66 a §:n mukainen henkilöstöanti. Tässä tapauksessa järjestelyssä voisi olla kyse TVL 66 §:n 3 momentin mukaisesta työsuhdeoptiosta, muiden säännöksen edellytysten täytyessä.¹¹² Valiokunta ei siis sulje pois erilajisten osakkeiden käyttöä osana noteeraamattoman yhtiön henkilöstöantia, mutta rajaa erilajisuutta niin, että osakkeesta ei voi olla riisuttuna *kaikkia* osakkeen omistamiseen liittyviä keskeisiä oikeuksia.

Sen sijaan Verohallinnolla näyttää olevan erilainen tulkinta asiaan liittyen. Verohallinnon ohjeessa ”*työsuhteeseen perustuva osakeanti*” todetaan, ettei kyseessä ole TVL 66 a §:ssä tarkoitettu osakeanti, jos työntekijän merkitsemästä osakkeesta puuttuvat *nämä*

¹¹¹ Wahlroos 2020: 17.

¹¹² VaVM 27/2020 vp: 6.

osakkeen omistamiseen liittyvät keskeiset oikeudet.¹¹³ Verohallinnon syventävä ohje on näin osittain ristiriidassa valtiovarainvaliokunnan mietinnön kanssa. Eriarvoisten osakkeiden käyttämistä osana TVL 66 a §:ssä tarkoitettua osakeantia tukee myös se, että valiokunnan mietinnössä todetaan lisäksi, että listaamattomissa yhtiöissä on tyypillistä, että osakemerkintään liittyy esimerkiksi luovutusrajoituksia ja muita vastaavia velvoitteita ja ehtoja, jotka eivät sellaisenaan tee muutoin TVL 66 a §:n edellytykset täyttävästä kannustinjärjestelmästä TVL 66 §:n 3 momentin mukaista työsuhdeoptiojärjestelmää. Valiokunnan mietinnössä todetaan nimenomaisesti tällaisten ehtojen olevan esimerkiksi osakkeen käyvän arvon määräytymiseen liittyvät ehdot. Osakkeen käyvän arvon määräytymiseen vaikuttavat monet tekijät, joihin voidaan katsoa lukeutuvan muun muassa oikeus jako-osaan sen purkautuessa sekä osakkeen osinko- ja äänioikeus.¹¹⁴

Eri sarjan osakkeet voisivat näin olla *osittain* riisuttuja valtiovarainvaliokunnan mietinnön ja yhtiöoikeudellisesti hyväksytyin tavoin osinko- tai äänioikeuksista tai eri sarjan osakkeet voisivat oikeuttaa yhtiön varoihin vasta tietyn arvon ylityttyä. Työntekijöiden henkilöstöantiehtojen eriyttäminen voisi näin ollen tapahtua niin, että eri työntekijäryhmille annettaisiin eri sarjan osakkeita, jotka oikeuttaisivat esimerkiksi yhtiöjärjestykseen kirjattuun voitonjakopolitiikkaan. Tällainen voitonjakopolitiikka voisi olla sellainen, että B-sarjan osakkeet oikeuttaisivat voitonjakoon vasta sitten kun A-sarjan osakkeille on jaettu tietty osuus. A- ja B-sarjan osakkeet voisivat myös oikeuttaa yhtiön varoihin vasta sitten, kun yhtiön matemaattinen arvo ylittäisi tietyn arvon. Työntekijöille voitaisiin näin jakaa eri sarjan osakkeita esimerkiksi niin, että tietyn sarjan osakkeet oikeuttaisivat yhtiön varoihin eri matemaattisen arvon tasoilla. Tällainen ratkaisu olisi käyttökelpoinen esimerkiksi tilanteessa, jossa yhtiön omistajat eivät halua antaa työntekijöille oikeutta esimerkiksi yhtiön omistamiin koneisiin ja laitteisiin, mutta haluavat antaa työntekijöille mahdollisuuden hyötyä tulevaisuuden arvonnoususta. Edellä mainittu järjestely edellyttäisi kuitenkin sitä, että jo aikaisemmin mainittu henkilöstön enemmistön määritelmä täytyisi, vaikka henkilöstöantiehtot olisivat eriytetty työntekijäkohtaisesti sekä sitä, että

¹¹³ Verohallinto 2021b: kappale 3.7.3 Osakkeisiin liittyvät oikeudet ja erityisehdot.

¹¹⁴ VaVM 27/2020 vp: 7.

säännöksen tarkoittama matemaattinen arvo katsottaisiin olevan saman suhtainen eri sarjan osakkeen oikeuttamaan matemaattiseen arvoon nähden¹¹⁵. Tällaisen järjestelyn hyväksyttävyyttä tukee esimerkiksi se, ettei lainvalmisteluaineistoissa ole kielletty eri sarjan osakkeiden, joilla on erilaiset osakkeenomistajan oikeudet, käyttämistä osana säännöksen tarkoittamaa henkilöstöantia järjestettäessä.

Mikäli yhtiössä olisi edellä mainittuja erilajisia osakkeita, joiden varallisuus- ja käypä arvo poikkeavat toisistaan, voidaan henkilöstöannissa tarjota erilajisista osakkeista suuremman käyvän arvon omaavia osakkeita samaan verotukselliseen arvoon kuin pienemmän käyvän arvon omaavia osakkeita. Suuremman käyvän arvon osakkeilla tarkoitetaan tässä yhteydessä esimerkiksi suuremman osinko- tai äänioikeuden omaavia osakkeita. Edellä mainittu on mahdollista sen vuoksi, koska arvostamislain 9 §:n mukaisesti osakkeen matemaattinen arvo lasketaan jakamalla tarkistetun nettovarallisuuden määrä yhtiön ulkona olevien osakkeiden lukumäärällä. Lain sanamuoto ei anna näin mahdollisuutta ottaa osakkeiden erilaisuutta huomioon sellaisessa tapauksessa, jossa erilajisilla osakkeilla on toisistaan poikkeava osinko-oikeus tai oikeus yhtiön varoihin. Tämän lisäksi esimerkiksi Verohallinnon ohjeessa ”*osinkotulojen verotus*” todetaan selkeästi, että kaikki yhtiön tilinpäätöshetkellä ulkona olevat osakkeet otetaan huomioon niiden erilaisuudesta riippumatta, laskettaessa osakkeen matemaattista arvoa¹¹⁶. Tämän vuoksi kaikkien ulkona olevien yhtiön osakkeiden matemaattinen arvo muodostuu yhtä suureksi, vaikka osakkeet poikkeavat toisistaan esimerkiksi voitonjako- tai äänioikeuksien perusteella.¹¹⁷ Verotus- ja oikeuskäytännössä on noudatettu kyseistä tulkintaa sen vuoksi, että tyypillisesti osakkeen matemaattista arvoa on pyritty kasvattamaan, jotta huojemmin verotettua osinkoa voitaisiin jakaa yhtiöstä enemmän ulos¹¹⁸. Penttilän mukaan ei ole perusteltua, että tällaisessa tilanteessa yhtiön kaikkien osakkeiden matemaattinen arvo olisi

¹¹⁵ B-sarjan osake voisi oikeuttaa esimerkiksi vain merkintähetken ylittävään substanssiarvoon, jolloin B-sarjan osakkeen substanssiarvo olisi merkintähetkellä 0 euroa ja työntekijöille voitaisiin tarjota näitä osakkeita maksutta.

¹¹⁶ Katso myös esimerkiksi KVL 1999:18, jossa A- ja B-sarjan osakkeiden matemaattinen arvo määritettiin samalla tavalla riippumatta siitä, millaiset niiden tuottamat oikeudet olivat.

¹¹⁷ Verohallinto 2021e: kappale 2.2.1 Osakkeen matemaattisen arvon laskennan periaatteet.

¹¹⁸ Katso esim. KHO 2008:6, jossa lääkäriyhtiön voitonjakojärjestelmä hyväksyttiin.

sama¹¹⁹. Vastaavasti voidaan kuitenkin todeta, että mikäli yhtiön matemaattinen arvo pyritään pitämään mahdollisimman alhaisena henkilöstöantitarkoituksia varten, tullaan yhtiön jakamaa osinkoa verottamaan kireämmin¹²⁰.

Lähtökohtaisesti siis osakkeen matemaattisen arvon laskemista tulkitaan lain sanamuodon ja osinkotulojen verotuskäytännön mukaisesti. Kysymyksenä voi ilmetä se, että tuleeko tässä tilanteessa kyseeseen tapauskohtaisen harkinnan kautta se, että erilaisilla osakkeilla voikin olla erilaiset matemaattiset arvot. Voidaanko näin matemaattisen arvon laskennassa käyttää kokonaisharkintaa verovelvollisen vahingoksi tulkiten lain sanamuotoa eri tavoin, eri verolajien kohdalla?

Suunniteltaessa järjestelyä, jossa henkilöstöannissa työntekijät saisivat erilaisia osakkeita, täytyy ottaa huomioon myös se, että kuinka paljon antiehtoja voidaan eriyttää työntekijäkohtaisesti erilaisilla osakkeilla. Edellä mainitun lisäksi, voi työntekijän saaman edun arvoa kasvattaa se, että muun muassa arvokkaampia moninkertaisen osinko-oikeuden omaavia osakkeita voidaan jakaa henkilöstölle samalla verotusarvolla kuin muita osakkeita. Henkilöstöantiehtoja rakentaessa ja esimerkiksi osakkeiden erilaisuutta hyödyntäessään, yhtiön täytyy ottaa huomioon se seikka, että TVL 66 a §:n sääntely on tarkoitettu suosimaan nimenomaan laajapohjaisia henkilöstöanteja. Säännöstä ei ole tarkoitettu käytettäväksi sellaisiin henkilöstöanteihin, joiden tosiasiallinen tarkoitus on vain yksittäisen avainhenkilön tai yhtiön ylimmän johdon palkitsemiseen¹²¹.

Henkilöstön enemmistön määritelmää arvioitaessa, säännöstä ei sovelleta sellaisiin anteihin, jossa johdon suurempaa osakemäärää perustellaan johdon toiminnan luonteella. Henkilöstöannin osto-oikeuden eriyttäminen sillä tarkoituksella, että pohjimmainen tavoite on palkita vain yhtiön johtoa, ei tule kysymykseen. Niskakankaan mukaan tulevan oikeuskäytännön varaan jää se, että kuinka paljon osto-oikeuden eriyttämisessä voidaan

¹¹⁹ Penttilä 2008: 44–45.

¹²⁰ Katso kappale 3.2.2 osingon verokohtelusta.

¹²¹ HE 73/2020 vp: 26.

painottaa esimerkiksi työntekijän osaamista ja kokemusvuosia tai tehtävien vaativuustasetta¹²². Tulkinnanvaraiseksi tällä hetkellä ja näin tulevan oikeus- ja verotuskäytännönvalaan jääkin se, että missä määrin erilaisilla osakkeilla voidaan eriyttää henkilöstöantietoja työntekijäkohtaisesti. Käytännössä jos henkilöstöanti toteutetaan antiehtojen objektiivisuus ja yhtäläisyys huomioon ottaen, voitaneen ajatella, että osakkeiden erilaisuus tullaan hyväksymään verotuskäytännössä, vaikka tämänhetkinen oikeustila mahdollistaakin osittain tietyn tahon suosimisen antiehtoja rakennettaessa.

5.3 Henkilöstöanti konserniyhtiössä

TVL 66 a §:n mukaisen henkilöstöannin toteuttaminen onnistuu vain yhden yhtiön henkilöstölle, eikä säännöksen tarkoittamaa antia voi järjestää esimerkiksi koko konsernin henkilöstölle. Kyseinen rajaus oli yksi lausuntopalautteiden vastustetuimmista rajouksista. Lausunnoissaan useat tahot pitivät tärkeänä sitä, että TVL 66 a §:n mukaisen henkilöstöantisäännös soveltuisi myös työntekijän merkityksessä muun konserniyhtiön tai samaan konserniin kuuluvan emoyhtiön osakkeita.¹²³

Niskakankaan mukaan konserniyhtiöiden rajaamisella ulos sääntelyn soveltamisalasta voikin olla käyttäytymisvaikutuksia. Yhtiöt voivat toimia tästä johtuen yhdessä yhtiössä, siitä huolimatta, että konsernirakenne olisi tarkoituksenmukaisempi toimintatapa.¹²⁴ Edellä mainittu rajaus voi johtaa Keskuskauppakamarin lausuntopalautteen mukaan muun muassa siihen, että se rajaa konsernin tytäryhtiöissä työskentelevän henkilöstön sääntelyn ulkopuolelle. Konsernirakenteella liiketoimintaa harjoittavan yhtiön ei ole mielekästä antaa tytäryhtiöiden osakkeita henkilöstölle esimerkiksi sen vuoksi, että konsernille verotuksellisesti vähennyskelpoisen konserniavustuksen edellytyksenä on konserniavustuslain 3 §:n 2 momentin mukaan se, että konsernin tulee omistaa vähintään 90 prosenttia tytäryhtiöstä, jotta konserniavustuksen antaminen olisi mahdollista. Tämän

¹²² Niskakangas 2021: 12.

¹²³ Wahlroos 2020: 17.

¹²⁴ Niskakangas 2021: 14.

lisäksi konserniavustuksen antamiseen voi liittyä erilaisia yhtiöoikeudellisia ongelmia vähemmistöomistajien näkökulmasta, kuten esimerkiksi työntekijän myydessä osakkeensa tietylle taholle, jonka ei haluta omistavan tytäryhtiön osakkeita. Säännöksen hyödyntäminen tytäryhtiössä voisi johtaa myös siihen, että konsernin sisäiset järjestelyt vaikeutuisivat sekä siihen, että konsernin eri tytäryhtiöiden taserakenteen vuoksi eri työntekijöiden saama veroetu voisi vaihdella merkittävästikin.¹²⁵ Wahlroosin mukaan kyseinen rajaus on erittäin ongelmallinen esimerkiksi yhtiöissä, joissa osa liiketoiminnasta tapahtuu tytäryhtiöissä ja osa liiketoiminnasta emoyhtiössä¹²⁶.

Ratkaisuna edellä mainittuun rajaukseen yhtiöt mahdollisesti tulevat siirtämään henkilöstöannin piiriin haluttujen työntekijöiden työsuhteen konsernin emoyhtiöön, jolloin TVL 66 a §:n mukainen henkilöstöantisääntely tulee sovellettavaksi myös heidän osaltaan emoyhtiössä järjestetyssä henkilöstöannissa¹²⁷. Eryityskysymykseksi tässä yhteydessä voi syntyä se, että jos emoyhtiö järjestää henkilöstöannin koko konsernille ja yhtiön avainhenkilöiden työsuhteet siirretään emoyhtiöön, niin tuleeko enemmistön määritelmän kriteeriä tarkastella konsernitasolla vai yhtiötasolla. Toisin sanoen, tuleeko henkilöstöannissa tarjota osakkeita emoyhtiö- vai konsernitasolla henkilöstön enemmistölle. Mikäli henkilöstön enemmistön kriteeriä tulkitaan emoyhtiötasolla, voidaan avainhenkilöiden työsuhteet siirtää emoyhtiöön ja tarjota heille osakkeita edullisesti merkittäväksi. Mikäli taas henkilöstön enemmistön kriteeriä tulkitaan konsernitasolla, pitää osakkeita tarjota yli puolelle koko konsernin henkilöstöstä. Mikäli päädytään siihen, että osakkeita tulee tarjota yli puolelle koko konsernin henkilöstöstä, emoyhtiön työntekijöiden merkityksessä emoyhtiön osakkeita tulee, on kyseessä TVL 66 a §:n mukainen henkilöstöanti, mutta samassa henkilöstöannissa tytäryhtiön henkilöstön merkityksessä emoyhtiön osakkeita, on kyseessä sen sijaan TVL 66 §:n mukainen henkilöstöanti. Tässä tapauksessa emoyhtiön henkilöstön henkilöstöantiedun verotus olisi TVL 66 a §:n mukaisesti mahdollisesti merkittävästikin edullisempi kuin tytäryhtiöiden henkilöstön edun verotus. Verohallinnon ohjeen mukaan henkilöstön enemmistön kriteeriä voidaan tarkastella sekä

¹²⁵ Keskuskauppakamarin lausuntopalaute löytyy valtioneuvoston hankesivulta tekstihauulla VM004/2020.

¹²⁶ Wahlroos 2020: 18.

¹²⁷ Wahlroos 2020: 19.

yhtiötasolla että konsernitasolla, mikä johtaa siihen, että mikäli henkilöstön enemmistön kriteeri täyttyy myös konsernitasolla, voidaan yhtiön sisällä tietyille tahoille mahdollisesti tarjota osakkeita edullisemmin kuin muulle henkilöstölle¹²⁸.

5.4 Osakkeiden merkintäajan merkitys

Kuten todettu, noteeraamattoman osakeyhtiön henkilöstöannin soveltamisalan rajauksia käsiteltäessä, että verotuskäytännössä on katsottu, että henkilöstöanti voitaisiin toteuttaa kolmen kuukauden merkintäajan puitteissa ja kolmea kuukautta pidempi merkintäaika johtaisi TVL 66 §:n 3 momentin mukaiseen työsuhdeoption verotukseen. Hallituksen esityksessä mainittu verotuskäytäntö liittyy lähinnä kuitenkin vain noteerattujen yhtiöiden verotuskäytäntöön. Noteeraamattoman yhtiön henkilöstöannin verotuksessa käytettävä matemaattinen arvo ei muutu yhtä lailla niin kuin noteeratun yhtiön henkilöstöannin verotuksessa käytettävä käypä arvo. Noteeratun yhtiön käypä arvo muuttuu tavallisesti päivittäin, kun taas noteeraamattoman yhtiön säännöksen tarkoittama matemaattisen arvon muuttuminen riippuu siitä että, kuinka usein yhtiökokous vahvistaa uuden tilinpäätöksen. Sen vuoksi hallituksen esityksessä mainittu kolmen kuukauden merkintäaika ei vaikuta tarkoituksenmukaiselta. Valtiovarainkunnan mietinnössä todetaankin, että kolmen kuukauden merkintäaika ei ole tarkoituksenmukainen siinä tilanteessa, jossa säännöksen tarkoittama matemaattinen arvo ei muutu merkintäajan aikana.¹²⁹

Valtiovarainvaliokunta pitääkin mahdollisena sitä, että noteeraamattoman yhtiön henkilöstöannin merkintäaika voi olla erityisestä syystä pidempi kuin kolme kuukautta¹³⁰. Niskakangas jäikin miettimään sitä, että miksi tarvittaisiin valiokunnan tarkoittama erityinen syy, jos matemaattinen arvo ei muutu merkintäaikana¹³¹. On näin mahdollista, että verotuskäytännössä hyväksyttäisiin esimerkiksi koko tilikauden pituinen merkintäaika, sillä

¹²⁸ Verohallinto 2021b: kappale 3.1.2.3 Henkilöstön enemmistö.

¹²⁹ VaVM 27/2020 vp: 7.

¹³⁰ VaVM 27/2020 vp: 7.

¹³¹ Niskakangas 2021: 16.

verotuksessa käytettävää matemaattista arvoa kuitenkin oikaistaisiin säännöksen tar-koittamalla tavalla. Etuna tällaisessa tilanteessa olisi se, että työnantajayhtiö voi pohtia suhteessa erilaisiin liiketoiminnallisiin tekijöihin, että milloin henkilöstöanti olisi järke-vintä järjestää palkansaajan tuloverotuksen näkökulmasta. Tällaisia tekijöitä voi olla esi-merkiksi viimeisimmän vahvistetun tilinpäätöksen käsittelyn yhteydessä luetellut tekijät sekä muun muassa yhtiön yleinen kehitys. Noteeraamattoman yhtiön henkilöstöannin verotuksen vertailuarvon muuttaminen käyvästä arvosta matemaattiseen arvoon johtaa siihen, että kyseinen harkinta on mahdollista. On myös yleisesti tiedettyä, että keskeinen osa yrityksen arvosta koostuu tulevaisuuden odotuksista¹³². Tämän vuoksi matemaatti-seen arvoon siirtyminen verotuksessa luo erilaisia mahdollisuuksia ajoittaa henkilöstö-anti edulliseen ajankohtaan.

Rajanvetokysymykseksi merkintäajan pituuden määrittämisessä voi näin muodostua TVL 66 a §:n ja TVL 66 §:n 3 momentin välinen suhde. Mikäli merkintäaika olisi esimerkiksi koko tilikauden mittainen, voidaan pohtia, että onko palkansaajalla tällöin mahdollisuus hyötyä TVL 66 §:n 3 momenttia koskevan oikeuskäytännön mukaisesti osakkeen arvon-noususta työsuhdeoptioon verrattavalla tavalla, vaikka säännöksessä tarkoitettu mate-maattinen arvo ei muuttuisikaan? Tutkielmassa aiemmin esillä olleessa KHO 2009:8 rat-kaisussa palkansaajalla katsottiin olevan mahdollisuus hyötyä osakkeen arvonnoususta osakeantipäätöksen jälkeen merkitsemällä yhtiön osakkeita tulevaisuudessa merkintä-hetken käypää arvoa alemmalla hinnalla. Merkintäajan ollessa vuoden mittainen, voisi olla perusteltua ajatella, että myös tällöin palkansaajalla on mahdollisuus hyötyä osake-antipäätöksen jälkeisesti arvonnoususta. Toisaalta näillä kahdella tapauksella on erona se, että noteeraamattoman yhtiön matemaattinen arvo ei muutu siinä määrin missä no-teeratun yhtiön käypä arvo päivittäin. Sen lisäksi säännöksessä tarkoitettua matemaat-tista arvoa oikaistaan viimeisimmästä vahvistetusta tilinpäätöksestä, jolloin voidaan aja-tella säännöksessä käytetyn matemaattisen arvon kuvastavan merkintähetken mate-

¹³² Knüpfer & Puttonen 2018: 133–138.

maattista arvoa. Matemaattinen arvo ei myöskään ota huomioon edeltävässä kappa-leessa todettua osakkeen arvon koostumista tulevaisuuden odotuksista niin kuin osakkeen käypä arvo.

5.5 Osakkeen arvonmuutos ja luovutusrajoitukset

Henkilöstöannissa merkityn osakkeen arvo voi nousta tai laskea osakemerkinnän ja osakkeiden saamisen välillä merkittävästikin. TVL 66 §:n 2 momentin mukaan henkilöstöannin verotuksessa käytetyn osakkeen käypä arvo on osakeantipäätöstä edeltäneen kalenterikuukauden tai ensimmäistä noteerausta seuraavan kalenterikuukauden keskimääräinen hinta. Jos noteeratun yhtiön osakekurssi laskee, edun veronalaisuus ja edun arvo määritetään henkilöstöantiin osallistuneen palkansaajan tuloverotuksessa alemman arvon perusteella. Näin ollen, TVL 66 §:n 2 momentin mukainen jälkikäteistarkastelu noteerattujen osakkeiden kohdalla tarjoaa suojaa kurssilaskua vastaan¹³³. Edellä mainittua jälkikäteistarkastelua ei kuitenkaan lain sanamuodon vuoksi voida soveltaa noteeraamattomien yhtiöiden kohdalla.

Mikäli osakkeen käypä arvo muuttuisi osakeantipäätöksen jälkeen merkittävästi, ei TVL 66 a §:n mukaisessa henkilöstöannissa merkityn osakkeen verokohtelua tulisi näkemykseni mukaan toteuttaa TVL 66 §:n 3 momentin tavoin, vaikka palkansaajalla olisi sinänsä tällöin mahdollisuus hyötyä osakkeen käyvän arvon noususta KHO 2009:8 ratkaisusta johdetulla tavalla. Tätä tulkintaa tukee erityisesti se, että TVL 66 a §:ssä on viitattu vain matemaattiseen arvoon, eikä käypään arvoon. Toisin sanoen, TVL 66 §:n mukaisissa henkilöstöanneissa osakkeiden 10 % verovapaan osuuden vertailuarvo ja samalla osakkeen hankintameno on osakkeen käypä arvo, kun taas TVL 66 a §:n mukaisissa henkilöstöanneissa vertailuarvo ja samalla hankintamenona on osakkeen matemaattinen arvo.

¹³³ Haapaniemi 2006: 423.

Tätä voidaan havainnollistaa siten, että mikäli osakkeen käypä arvo kasvaisi tai laskisi osakeantipäättökseen jälkeen olettaen, että säännöksessä tarkoitettu matemaattinen arvo ei muuttuisi, TVL 66 a §:n mukaisessa tapauksessa palkansaajan saaman edun verotusarvo pysyisi ennallaan, vaikka edun arvo sinänsä kasvaisi tai vähenisi. Kysymyksenasettelu tässä tapauksessa voisi olla esimerkiksi niin, että tulisiko palkansaajan henkilöstöantiedun verotusarvoa oikaista, jos osakkeen käypä arvo muuttuisi *merkittävästi* osakeantipäättökseen jälkeen olettaen, että säännöksen tarkoittama matemaattinen arvo ei muuttuisi ja palkansaajalla olisi mahdollisuus näin hyötyä osakkeen käyvän arvon noususta KHO 2009:8 ratkaisusta johdetulla tavalla. Palkansaajan osakkeen arvonnoususta hyötyminen KHO 2009:8 ratkaisusta johdetulla tavalla tapahtuisi niin, että henkilöstöantiedun merkintäaika olisi pidempi kuin aikaisemmin verotuskäytännössä hyväksytty kolmen kuukauden ajan mittainen ja hallituksen esityksessä tarkoitettun erityisen syyn takia esimerkiksi vuoden mittainen. Näkemykseni mukaan, mikäli kaikki TVL 66 a §:ssä tarkoitettut ehdot täyttyvät, menettää osakkeen käypä arvo merkityksensä toimitettaessa palkansaajan henkilöstöantiedun verotusta.

KHO 2009:8 ratkaisussa esillä olleessa tilanteessa on ollut kyseessä siitä, että palkansaaja on voinut tulevaisuudessa merkitä yhtiön osakkeita merkintähetken käypää arvoa alempaan merkintähintaan. Myös nyt esitellyssä tilanteessa palkansaajalla olisi mahdollisuus hyötyä osakkeen käyvän arvon noususta, mutta kuten aikaisemmin tutkielmassa on jo todettu ja esimerkiksi hallituksen esityksessä esitetty, että henkilöstöantiedun verotettavana arvona pidettäisiin ainoastaan yhtiön viimeksi vahvistetun tilinpäättökseen perusteella laskettua yhtiön nettovarallisuuden perustuvaa matemaattista arvoa, jonka alitava merkintähinta muodostaisi ansiotulona verotettavan edun¹³⁴. Todettakoon, että yhtiön käypä arvo ja säännöksessä tarkoitettu matemaattinen arvo eivät ole kytköksissä toisiinsa. Verrattaessa KHO 2009:8 ratkaisussa ollutta tilannetta nyt kyseessä olevaan tilanteeseen, on palkansaaja saa erona juuri se, ettei yhtiön käypä arvo ja säännöksessä tarkoitettu matemaattinen arvo eivät ole kytköksissä toisiinsa.

¹³⁴ HE 73/2020 vp: 10.

Tätä voidaan havainnollistaa parhaiten siten, että ajatellaan kahta eri skenaariota sekä TVL 66 §:n että TVL 66 a §:n mukaisten henkilöstöntietuuksien tuloverotuksessa. Seuraavassa kuviossa on havainnollistettu eri henkilöstöntisäännösten mukaisten henkilöstöntien eroavaisuuksia eri skenaarioissa palkansaajan tuloverotuksen näkökulmasta.

	TVL 66 §:n mukainen henkilöstönti		TVL 66 a §:n mukainen henkilöstönti	
	Skenaario 1	Skenaario 2	Skenaario 1	Skenaario 2
Osakkeen käypä arvo merkintähetkenä*	10 €		10 €	
Osakkeen käypä arvo merkintähetkenä**		20 €		20 €
Osakkeen matemaattinen arvo merkintähetkellä	5 €		5 €	
Säännöksen tarkoittama osakkeen matemaattinen arvo tulevaisuudessa tapahtuvana merkintähetkenä		5 €		5 €
Osakkeen merkintähinta	9 €	9 €	5 €	5 €
Ansiotulona verotettava määrä	0 €	11 €	0 €	0 €
Henkilöstöntiedun verovapaa määrä suhteessa käypään arvoon	1 €	0 €	5 €	15 €

*Oletuksena on, että henkilöstöntien merkintäaika ei ylitä 3 kuukautta

**Oletuksena on, että henkilöstöntien merkintäaika on yli 3 kuukautta

Kuvio 3. Esimerkki TVL 66 §:n ja TVL 66 a §:n eroista palkansaajan tuloverotuksessa.

Edellisestä kuviosta näemme, että vaikka osakkeen käypä arvo muuttuu, ei kyseinen seikka vaikuta TVL 66 a §:n mukaisena henkilöstöntina toteutetussa osakeannissa merkityn osakkeen verotukseen. Mikäli verotus- ja oikeuskäytännössä lähdetäisiin TVL 66 a §:n mukaista palkansaajan henkilöstöntietua verottamaan TVL 66 §:n 3 momentin mukaisesti, vaatisi se näkemykseni mukaan sen, että järjestely on toteutettu niin, että järjestelyn oikeudellinen muoto ei vastaisi asian varsinaista luonnetta tai tarkoitusta¹³⁵. Jos henkilöstönti on toteutettu TVL 66 a §:n säännöksen mukaisesti ja muutenkin VML 28 §:n huomioon ottaen, ei kyseistä henkilöstöntietua tulisi verottaa TVL 66 §:n 3 momentin mukaisena työsuhdeoptiona.

¹³⁵ Katso tarkemmin VML 28 §.

Mikäli kyseessä on TVL 66 §:n 3 momentin ja TVL 66 a §:n välisestä rajanvetotilanteesta, vaikuttaa sovellettava säännös merkittävästi käsillä olevan edun arvostamiseen. TVL 66 §:n 3 momentin mukaisessa tilanteessa ansiotulona verotettavan edun määrä lasketaan osakkeesta maksetun merkintähinnan ja käyvän arvon erotuksena, kun taas TVL 66 a §:n mukaisessa tilanteessa ansiotulona verotettavaa etua syntyy vain siinä tapauksessa, kun osakkeen merkintähinta alittaa säännöksessä tarkoitetun osakkeen matemaattisen arvon.¹³⁶ Kuten myös kuviosta huomaamme, voi verotuksellinen intressi olla hyvin suuri kyseisissä rajanvetotilanteissa, jonka vuoksi tuleva säännöstä koskeva verotus- ja oikeuskäytäntö voi muodostua hyvin ankaraksi TVL 66 §:n 3 momentin ja TVL 66 a §:n rajanvetotilanteissa.

Henkilöstöannissa merkittyihin osakkeisiin voi liittyä myös luovutusrajoituksia, mikä tarkoittaa käytännössä sitä, että työntekijä ei voi luovuttaa osakkeitaan tietyinä ajanjaksona niiden merkinnän jälkeen. Oikeuskäytännössä on katsottu, ettei palkansaajan verotuksessa voida poiketa osakkeiden merkintähetken arvosta luovutusrajoitusten ja osakkeen arvon laskemisen seurauksena. KHO 2011:91 vuosikirjapäätöksessä oli kyse siitä, että voitiinko osakepalkkiojärjestelmän kautta saatujen osakkeiden käypää arvoa alentaa saamishetken arvosta työntekijän tuloverotuksessa, kun osakkeisiin oli liitetty kahden vuoden luovutusrajoitus ja osakkeiden arvo oli luovutusrajoituksen aikana alentunut huomattavasti. KHO katsoi, että TVL 66 §:n 3 momentin mukaisesta osakkeiden saamishetken arvostamisajankohdasta sekä osakkeiden arvostamisesta ei ollut perusteita poiketa pelkästään luovutusrajoitusten ja rajoitusten aikana tapahtuneen osakkeen kurssilaskun vuoksi. KHO:n päätöksestä johdetun tulkinta johtaa siihen, että luovutusrajoituksesta johtuen maksuunpantavan veron määrä voi ylittää edun tosiasiallisen taloudellisen arvon¹³⁷. Verohallinnon ohjeen mukaan pelkästään luovutusrajoitusten perusteella ei verotuksessa voida poiketa osakkeiden merkintähetken arvostamisesta, jos osakkeenomistajan oikeudet ovat kokonaisuudessaan siirtyneet osakkeenomistajalle¹³⁸.

¹³⁶ Verohallinto 2021b: kappale 3.7.2 Vaikutus edun arvostamiseen.

¹³⁷ Wahlroos 2010: 308.

¹³⁸ Verohallinto 2021b: kappale 3.4 Osakkeiden arvonalentuminen ja luovutusrajoitukset.

Luovutusrajoitusten lisäksi henkilöstöantietoihin voi liittyä myös erilaisia työsuhteen keston liittyviä osakkeiden ehdollisia palautusvelvollisuuksia. Palautusvelvollisuus voi realisoitua esimerkiksi silloin kun työntekijä irtisanoutuu yhtiön palveluksesta luovutusrajoitusten aikana.¹³⁹ Myöskään osakkeen palautusvelvollisuudella ei ole merkitystä edun syntymisajankohtaan tai edun arvostamiseen. Mikäli palkansaaja joutuu työsuhteen päättymisen vuoksi realisoituvan ehdon vuoksi palauttamaan hänen jo saamat osakkeet, voidaan palkansaajan verotusta oikaista hänen vaatimuksestaan^{140, 141}

¹³⁹ Haapaniemi 2006: 259.

¹⁴⁰ Katso tarkemmin VML 61 ja 63 §.

¹⁴¹ Verohallinto 2021b: kappale 3.4 Osakkeiden arvonalentuminen ja luovutusrajoitukset.

6 Henkilöstöannin käyttö kannustinjärjestelmänä

6.1 Työnantajan tekemä arviointi henkilöstöannissa

Tyypillisesti kasvuyritykset kilpailevat kansainvälisesti oman alansa parhaista osaajista rekrytointimarkkinoilla. Suomalainen ansiotuloverotus on verrattain kireää korkeilla tulotasoilla ja on näin muodostunut ongelmaksi huippukykyjen houkuttelemiseksi Suomeen¹⁴². Suomalaiset yritykset eivät välttämättä pysty tarjoamaan kilpailukykyistä kompensatiota huippukyvyille pelkästään palkan määrässä, sillä työntekijän nettotulo voi jäädä korkean marginaaliveroprosentin kautta pienemmäksi. Kannustinjärjestelmien tavoite on löytää keinoja sitouttaa työntekijä yhtiöön ja kannustaa työntekoon yhtiön arvonnousun edistämiseksi. Tämän vuoksi työnantajan tekemä arviointi esimerkiksi henkilöstöantiehtoja suunniteltaessa on tärkeää. Erilaisia osakeperusteisia kannustinjärjestelmiä on maailmalla useita ja niihin kohdennetut verotuet on toteutettu eri tavoin. Esimerkiksi Ruotsissa on kasvuyhtiöille suunnattu vuonna 2018 käyttöönotettu työsuhdeoptioita koskeva lainsäädäntö, joka sisältää useita erilaisia esimerkiksi itse yhtiötä koskevia edellytyksiä. Ruotsissa työsuhdeoptioita ei veroteta optio-oikeutta käytettäessä, kuten Suomessa. Verotus realisoituu palkansaajalle vasta silloin, kun hän myy optioiden perusteella merkitsemänsä osakkeet. Toteutuva voitto verotetaan tällöin pääomatulona.¹⁴³ Työnantajan pitää tarkastella kannustinjärjestelmää suunnitellessaan esimerkiksi sitä, että mikä on verotuksellisesti edullisin ja tarkoituksenomaisin tapa toteuttaa osakeperusteinen kannustinjärjestelmä. Kuten jo tutkielmassa on aikaisemmin todettu, ohjaa verotus vahvasti sitä, että käyttävätkö yritykset Suomessa optio- vai osakeantipohjaisia järjestelmiä.

Osakkeiden antaminen henkilöstöannin kautta työntekijöille on yksi kokonaiskompensations muodoista ja vaihtoehto työsuhdeoptioiden käyttämiselle. Suomen malli on osaltaan samankaltainen, sillä henkilöstöannissa saadun edun verotus tapahtuu vasta

¹⁴² Veronmaksajien keskusliitto 2020a.

¹⁴³ HE 73/2020 vp: 19.

sinä verovuonna, kun saadut osakkeet myydään tai vähitellen silloin kun osakkeiden perusteella maksetaan osinkoa. Näin verotus lykkääntyy käytännössä osakkeiden realisointihetkeen, mikäli osakkeita on tarjottu työntekijöille annissa vähintään matemaattiseen arvoon. On luontevaa, että verotus tapahtuu vasta sillä hetkellä, kun edusta realisoituu palkansaajalle likvidejä varoja ja edun todellinen rahamäärä tunnetaan tarkasti, vaikka etu periaatteessa syntyy jo osakemerkinnässä.¹⁴⁴ Tämä on yksi seikka, joka on verotuksellisesti eriävä optio- ja osakeantipohjaisten järjestelmien välillä.

Mahdollisuus arvostaa henkilöstöannissa annettu etu matemaattiseen arvoon käyvän arvon sijasta palkansaajan tuloverotuksessa on tervetullut etenkin niissä yhtiöissä, joissa tasesubstanssi on huomattavasti matalampi kuin käypä arvo. Tällaisia yhtiöitä ovat esimerkiksi kasvuyhtiöt, joilla käypä arvo koostuu pitkälti tulevaisuuden odotuksista. Kyseisiä yhtiöitä ovat myös sellaiset yhtiöt, joissa taseen koko ei ole niin suuri verrattuna yhtiön harjoittamaan liiketoiminnan kokoon nähden. Tällaisia yhtiöitä löytyy perinteisesti esimerkiksi asiantuntija- ja ohjelmistoalalta, joissa liiketoimintaan ei sitoudu merkittävää pääomaa, ja liikevaihto kertyy asiantuntijan työn perusteella tai laskutettaessa ohjelmiston käyttämisestä asiakkaalta¹⁴⁵. On siis nähtävissä, että etenkin edellä mainituilla toimialoilla tullaan käyttämään TVL 66 a §:n mukaista henkilöstöantia.

Uusi TVL 66 a §:n sääntely mahdollistaa henkilöstöannin entistä laajemman käyttämisen noteeraamattomissa osakeyhtiöissä. Henkilöstöannista saadun edun arvostaminen matemaattiseen arvoon ilman työntekijän ansiotuloveroseuraamuksia luo mahdollisuuden osakkeiden antamiselle työntekijöille houkuttelevaan hintaan.¹⁴⁶ Kuten soveltamisalan rajauksia koskevassa luvussa todettiin, täytyy eri toimenpiteiden kokonaisvaltainen suunnittelu tehdä, jottei palkansaajan tuloverotuksen kannalta merkitsevä matemaatti-

¹⁴⁴ Niskakangas 2021: 10.

¹⁴⁵ Vertaa esimerkiksi konepajayhtiöön, jossa liiketoimintaa harjoittaakseen yhtiö joutuu tyypillisesti sitomaan suuria määriä pääomaa koneiden hankintaan.

¹⁴⁶ Niskakangas 2021: 9–10.

nen arvo nouse merkintähetkellä epäedulliselle tasolle. Toisaalta henkilöstöannin toteuttavan yhtiön tulee myös tarkastella niitä edellytyksiä ja ehtoja, joilla palkansaaja osallistuisi antiin.

Nyt käsillä oleva henkilöstöantisäätely antaa henkilöstöannissa merkitylle osakkeelle merkittävän veroedun suhteessa ansiotulona verotettavaan työsuhdeoptioon ja yhtiön saattaakin uuden lainsäädännön myötä olla kannattavampaa toteuttaa kannustinjärjestelmä henkilöstöannin kautta työsuhdeoptioiden sijasta. Työsuhdeoptioiden etuna on se, että niitä helpompi tarjota henkilöstölle, sillä optioista ei tarvitse merkintähetkellä maksaa merkintähintaa. Toisaalta myös henkilöstöltä saatavan pääoman määrä henkilöstöannissa on kuitenkin todennäköisesti hyvin rajallinen, mutta hyvin pienissä yhtiöissä pääomalla saattaa jo olla taloudellista merkitystä¹⁴⁷. Tämän lisäksi optiot voidaan jättää käyttämättä, mikäli ne erääntyvät arvottomana tai henkilö ei muuten vain halua merkitä osaketta. Edellä mainittu onkin ehkä samalla työsuhdeoption suurin heikkous työnantajan näkökulmasta tarkasteltuna, sillä kun henkilöstölle annetaan instrumentti, mitä ei halutessaan tarvitse käyttää, ei se välttämättä sitouta ja kannusta työntekoon samalla tavalla kuin jo merkitty osake.

Päätösvalta henkilöstöannin järjestämisessä on vanhoilla omistajilla ja onkin luonnollista, ettei vanhat omistajat toteuttaisi henkilöstöantia, mikäli he eivät uskoisi sen vahvistavan yrityksen toimintaedellytyksiä¹⁴⁸. Tämän vuoksi voidaan olettaa, että TVL 66 a §:n mukainen henkilöstöanti järjestettäisiin vain niissä tilanteissa, mitkä olisivat kaikkien osapuolien kannalta tarkoituksenmukaisia. Täytyy huomioida myös, että työntekijän palkitseminen annettavilla osakkeilla vähentää vanhoja omistususuuksia dilutoitumisen muodossa. Suunniteltaessa henkilöstöannin järjestämistä yhtiössä, täytyy yhtiön tehdä kokonaisuarkintaa esimerkiksi vanhan omistuksen dilutoitumisen ja henkilöstön kannustamisen ja sitouttamisen välillä.

¹⁴⁷ Niskakangas 2021: 8.

¹⁴⁸ Niskakangas 2021: 17.

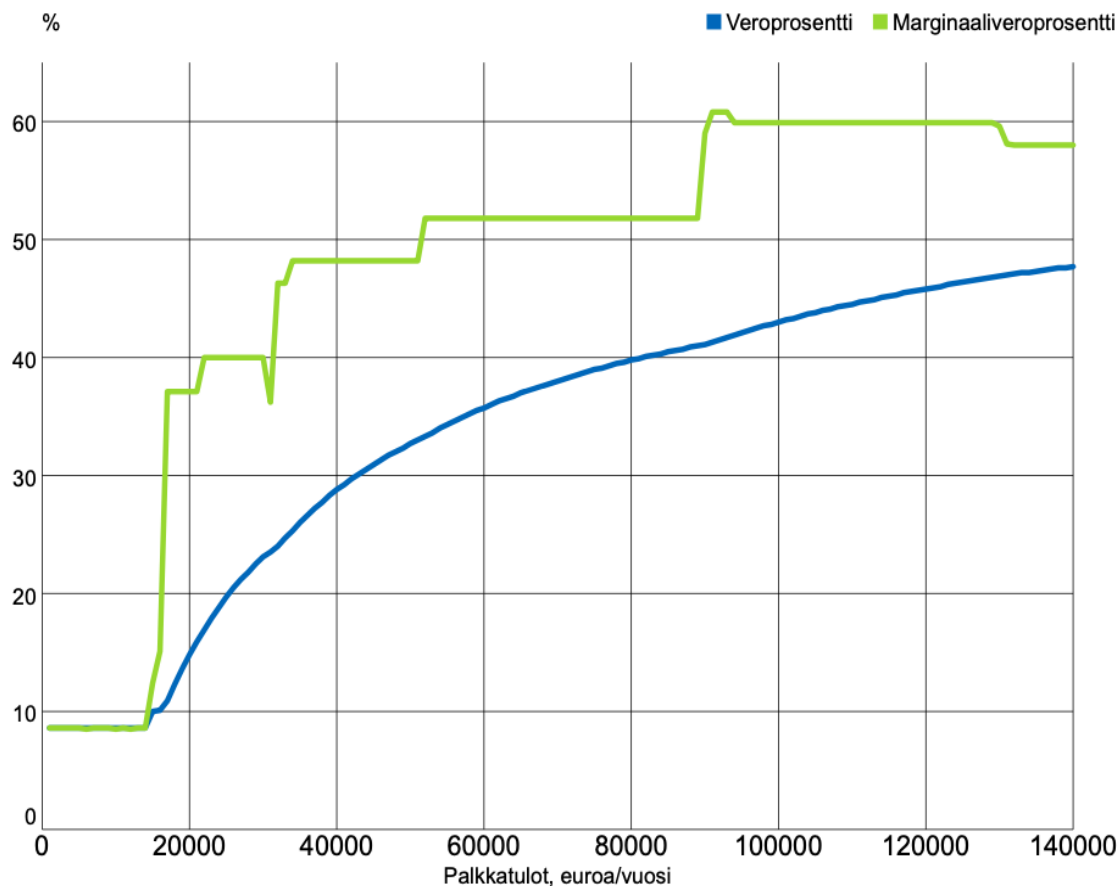
6.2 Palkansaajan tekemä arviointi henkilöstöannissa

Työnantaja määrittelee palkansaajalle tarjotun kokonaiskompensaation, johon voi kuulua esimerkiksi rahapalkkaa, luontoisetuja ja osakeperusteisia kannustimia. Osakeperusteinen kannustin voidaan tarjota esimerkiksi henkilöstöannin muodossa. Työnantaja suunnittelee palkansaajan kokonaiskompensaation allokaation eri kompensaatiomuotojen välillä. Kokonaiskompensaatiosta halutaan tietysti tehdä kilpailukykyinen. Palkansaaja tekee itse arvion siitä, haluaako hän osallistua työnantajayhtiönsä osakkeiden merkintään, vaikka työnantaja sitä tarjoaisi. Henkilöstöantiin osallistuminen on näin viime kädessä palkansaajan päätös.

Ensimmäinen seikka, johon palkansaaja kiinnittää huomiota henkilöstöannin ehdoissa on tietenkin merkintähinta. Kokeeko palkansaaja, että merkintähinta on sillä tasolla, jonka hän haluaa osakkeesta maksaa? Noteeraamattoman osakeyhtiön kohdalla osakkeen käypää arvoa voi olla vaikea selvittää, eikä palkansaaja välttämättä pysty arvioimaan merkintähinnan ja käyvän arvon suhdetta kriittisesti. Yhtiön tilinpäätös voi sen sijaan olla saatavissa kaupparekisteristä, mikäli työnantajayhtiö on sen sinne toimittanut¹⁴⁹. Päätös tulisi kuitenkin tehdä liiketaloudellisilla perusteilla¹⁵⁰.

¹⁴⁹ Kaupparekisterilain 1 §:n mukaan jokaisella on oikeus saada kaupparekisterin merkinnöistä sekä rekisteriviranomaisen hallussa olevista asiakirjoista tietoja, otteita ja todistuksia.

¹⁵⁰ Osakkeen arvostamiseen voi käyttää esimerkiksi yleisiä arvostamismenetelmiä, kuten vapaan- ja diskontatun kassavirran malleja.



Kuvio 4. Palkansaajan tuloveroprosentti ja marginaaliveroprosentti tulotasoinnain vuonna 2021¹⁵¹

Toinen seikka, johon palkansaaja kiinnittää huomiota henkilöstöantiin osallistumisessaan on verotus. Päätöksenteossa huomiota tulee kiinnittää erityisesti ansio- ja pääomatulolajeihin jakautuvien kompensatioiden suhteesta, sillä palkansaajan kokonaisveroste voi olla lisäansion kohdalla kevyempi ansiotulona tai pääomatulona. Palkansaajan ansiotulon marginaaliveroprosentti nousee 17 000 € vuosiansioiden tasolla jo 37,1 prosenttiin¹⁵². Ansiotulon marginaaliveroprosentin noustessa yli pääomatuloverotuksen ja osakeperusteisten palkkioiden työntekijän sivukulujen tason, on palkansaajalle verotuksen kannalta edullisempaa saada lisäansio pääomatulona¹⁵³. Henkilöstön halukkuus

¹⁵¹ Veronmaksajien keskusliitto 2020b.

¹⁵² Veronmaksajien keskusliitto 2020b.

¹⁵³ Katso pääomatulon verokohtelu kappaleesta 3.2.

osallistua henkilöstöantiin voi näin riippua palkansaajan palkan määrästä ilman henkilöstöantia. Tyypillisesti palkansaajien, joille tarjotaan osakeperusteisia kannustimia, verotettavat ansiotulot ylittävät verovuonna 17 000 €. Näin ollen, voidaan pääsääntönä todeta, että palkansaajan kannattaa pelkän verotuksen näkökulmasta katsottuna osallistua henkilöstöantiin, olettaen osakkeita tarjottavan alimmillaan matemaattiseen arvoon. Työnantajan pitääkin ymmärtää se, että missä tapauksissa työntekijän kompensatio voi olla kannattavampaa järjestää henkilöstöannin kautta ja milloin esimerkiksi suoraan rahapalkan kautta.

Palkansaajan osallistuminen henkilöstöantiin johtaa siihen, että hänestä tulee työnantajayhtiönsä osakkeenomistaja. Palkansaaja ei pysty tarkasti ennustamaan osakkeen arvonvaihtelua tulevaisuudessa merkintähetkellä. Osakkeen omistamiseen liittyy näin riski osakkeen arvonvaihtelusta, joka sisältää myös tappion mahdollisuuden. Tämä johtaa siihen, että palkansaaja ei pysty arvioimaan antiin osallistumisen verovaikutuksia merkintähetkellä.

Henkilöstöannin kautta palkansaajan ottamaa riskiä esimerkiksi kasvuyhtiössä voidaan verrata pääomasijoitustoimintaan. Pääomasijoitustoiminnalle tyypillistä ovat suuret voitot ja suuret tappiot. Hyvin tavallista on, että useat kasvuyhtiöiden osakkeet osoittautuvat lopulta arvottomiksi. Pääomasijoitustoimintaa harjoittava yhtiö kestää riskin, mikäli voitolliset sijoitukset ylittävät tappiolliset. Yksittäiselle palkansaajalle tällainen riskinotto voi ylittää hyväksyttävän riskitason, sillä hänellä ei tyypillisesti ole työnantajayhtiön osakkeiden lisäksi riskiä hajauttavaa sijoitussalkkua. Palkansaaja ottaa näin riskin siitä, että sijoitettu pääoma voidaan menettää lopullisesti. Yksittäisen palkansaajan sijoitusriskin hallinta jää näin tekemättä. On mahdollista, että yhtiön työntekijät eivät osallistu henkilöstöantiin sen vuoksi, että sijoitettavalle pääomalle otettava riski koetaan liian suureksi. Tässä tapauksessa koko henkilöstöannin idea, henkilöstön kannustin- ja sitouttamisefekti jää toteutumatta.

TVL 66 a §:n säännöksen kohdistuessa vain noteeraamattomiin yhtiöihin, tulee palkansaajan pohdittavaksi myös yhtiön osakkeen likvidiys. Säännöksen tarkoittaman yhtiön osakkeet eivät ole noteerattuja millään TVL 33 a §:ssä tarkoitetulla säännellyllä markkinalla, jolloin niiden myyminen voi olla vaikeaa. Koska noteeraamattomalle osakkeelle ei löydy välttämättä kauppapaikkaa, käytännössä noteeraamattoman osakkeen myyminen tapahtuu samalla tavalla kuin minkä tahansa muun hyödykkeen, kuten auton myyminen. Kasvuyrityksillä on kuitenkin tyypillisesti niin kutsuttu exit-strategia, jolla pyritään tietyllä aikavälillä myymään vähintään osa yhtiön osakekannasta¹⁵⁴. On tyypillistä, että henkilöstöantiin osallistujat sitoutuvat erilaisiin ehtoihin, kuten luovutusrajoituksiin, jotka voivat olla jopa vuosien mittaisia.¹⁵⁵ Palkansaaja ei näin ollen välttämättä saa myytyä henkilöstöannissa merkitsemiään osakkeita haluamaan ajankohtana. Tämän lisäksi pääomasijoittajilla on erilaisia mahdollisuuksia neuvotella tekemänsä sijoituksen ehdoista, kuten likvidaatiopreferensseistä. Edellä mainittu tarkoittaa sitä, että esimerkiksi insolvenssi- tai varojenjakotilanteessa pääomasijoittajalla voi olla etusija, jolloin perustajat ja työntekijät saavat osuutensa viimeisenä.¹⁵⁶

Palkansaajan lopullinen päätös osallistua henkilöstöantiin on tilanteen kokonaisarviointia ja päätökseen vaikuttaa monet seikat. Päätökseen tulisi vaikuttaa myös muut seikat kuin pelkästään verotuksellinen arviointi. Palkansaaja voi punnita henkilöstöantiin osallistumisestaan edellä mainittujen seikkojen lisäksi esimerkiksi merkintäajan puitteissa yhtiössä tapahtuvien muutosten perusteella.

¹⁵⁴ Kasvuyritysten sijoittajana toimii yleensä enkelisijoittaja, jonka tavoitteena on yleensä myydä yritys keskipitkällä aikavälillä.

¹⁵⁵ Niskakangas 2021: 11.

¹⁵⁶ HE 73/2020 vp: 7.

7 Johtopäätökset

Tutkielmassa käsiteltiin noteeraamattomassa osakeyhtiössä järjestetyn henkilöstöannin soveltamisedellytyksiä ja erityiskysymyksiä eri näkökulmista. Kuten jo aikaisemmin tutkielmassa todettiin, näemme TVL 66 a §:n pituudesta sen, että säännös sisältää useita tulkinnanvaraisia soveltamisalan rajoituksia. Tutkielmassa pohdittiin ensinnäkin soveltamisen edellytyksiä, joilla TVL 66 a §:n mukainen henkilöstöanti voidaan järjestää sekä osakeyhtiölain että tuloverolain näkökulmasta. Tässä tapauksessa tarkastelimme henkilöstöantia ensiksi osakeyhtiöoikeuden näkökulmasta esimerkiksi suunnatun annin hyväksyttävyyden kautta ja tämän jälkeen vero-oikeuden näkökulmasta TVL 66 a §:n mukaisen henkilöstöannin soveltamisalan kautta ja lopuksi arvioitiin henkilöstöannin käyttökelpoisuutta tutkitun aiheen perusteella. Tutkielmassa tutkittiin niitä tekijöitä, joiden perusteella noteeraamattoman osakeyhtiön henkilöstöanti voidaan toteuttaa lainmukaisesti, oikeusvarmasti ja tarkoituksenmukaisesti.

TVL 66 a § on säädetty helpottamaan etenkin kasvuyritysten mahdollisuuksia sitouttaa työntekijöitä henkilöstöannin avulla ja näin parantaa niiden kilpailukykyä kansainvälisillä työntekijämarkkinoilla. Toisaalta verotuki kohdistetaan vain tietyn tyyppisiin yrityksiin ja niissä työskenteleviin työntekijöihin¹⁵⁷. Tutkielmasta käy ilmi, että lainkohdan soveltamisalan rajausten ja tutkielmassa määriteltyjen rajanvetojen myötä voidaan todeta TVL 66 a §:n kohdistetun lainsäätäjän tavoitteiden mukaisesti. Soveltamisalan rajoituksilla on niin sanotusti tukittu erilaiset tavat ja järjestelyt, joissa kyseisestä verotuesta pääsisi hyötymään henkilöt tai muut tahot, joille säännöstä ei ole kohdistettu. Etenkin yhtiön omistukseen kohdistuva rajoitus sekä esimerkiksi mikroyhtiöt soveltamisalan ulkopuolelle rajaavat yhtiötä koskevat rajoitukset ovat edellä mainitusta hyviä esimerkkejä. Näin soveltamisalan ulkopuolelle on rajattu esimerkiksi yksittäisten henkilöiden ja perheiden pelkkää arvopaperikauppaa harjoittavat yhtiöt.

¹⁵⁷ Lindgren 2020: 3.

TVL 66 a § sisältää kaikesta huolimatta useita tulkinnanvaraisia tekijöitä, vaikka säännöksessä on viitattu pääosin jo olemassa olevaan lainsäädäntöön. Etenkin merkintäajan merkitys noteeraamattomassa yhtiössä tapahtuvassa henkilöstöannissa jää tulkinnanvaraiselle alueelle. Tutkielmassa esiin nostettu, säännöksessä tarkoitetun matemaattisen arvon muuttumisen suhde käyvän arvon muuttumiseen ja niiden tulkinta erityisesti suuren verotuksellisen intressin tapauksissa voi nousta ratkaisevaksi tekijäksi henkilöstöannin merkintäaikaa koskevassa käytännössä. Tämän lisäksi henkilöstöantiehtojen eriyttäminen työntekijäkohtaisesti tulee vaatimaan runsaasti oikeuskäytäntöä tuekseen, jotta TVL 66 a §:n mukainen henkilöstöanti voidaan toteuttaa verotuksellisesti varmasti. Tulkinnanvaraisia seikkoja antiehtojen eriyttämisessä ovat etenkin ne ehdot, jotka määrittelevät sen, että millä perusteilla ja missä määrin yksittäisille työntekijöille voidaan antaa osakkeita enemmän kuin toiselle. Tutkielmassa on pohdittu erilaisia vaihtoehtoja ja esitetty järjestelyitä, jotka voitaisiin tietyissä tapauksissa mahdollisesti hyväksyä verotuskäytännössä.

TVL 66 a §:n säännöstä koskevaa julkaistua oikeus- ja verotuskäytäntöä ei ole vielä syntynyt lainsäädännön uutuudesta johtuen, jonka vuoksi vastaus kysymykseen, mitä laki sanoo asiasta, ei ole täydellistä vastausta. Tutkielmassa onkin haettu tulkinta-apua esimerkiksi aihetta sivuavista oikeusohjeista ja prejudikaateista. Tämän vuoksi ennakkoratkaisuhakemuksen tekeminen Verohallinnolle on tässä oikeustilassa perustelluin vaihtoehto pohdittaessa rajanvetokysymyksiä liittyen TVL 66 a §:n soveltamisalaan. Ennakkoratkaisua hakemalla voidaan näin varmistua siitä, että uuden ja tulkinnanvaraisen lainsäädännön tulkitseminen ei johda muun muassa yllättäviin verotuspäätöksiin. Voidaan olettaa esimerkiksi Verohallinnon tiukemman tulkinnan henkilöstöannissa käytettävien erilajisten osakkeiden kohdalla suhteessa valtiovarainvaliokunnan mietintöön indikoivan sitä, että säännöksen soveltamisalaa tullaan tulkitsemaan Verohallinnossa ankarasti. On myös mahdollista, että jotkin järjestelyt saattavat täyttää veron kiertämisen kriteerin, jolloin kyseiset järjestelyt hylättäisiin VML 28 §:n nojalla. Tulevan oikeuskäytännön vaaraan jääkin moni tulkinnanvarainen seikka säännöksen soveltamisalassa. Odotettavissa

onkin, että oikeuskäytäntöä voidaan saada runsaasti, sillä säännöksen sisältämä veroetu voi joissain tapauksissa olla hyvin merkittävä.

Suomessa käytössä oleva eriytetty tuloverojärjestelmä jättää ansiotulon ja pääomatulon väliin niin kutsutun harmaan alueen, jotka käsittävät tilanteet, joissa tulon oikeudellisen muodon perusteella täyttyy pääomatulon edellytykset, mutta joissa tulon saaminen perustuu kuitenkin työsuhteeseen tavalla tai toisella¹⁵⁸. Tälle harmaalle alueelle asettuu myös uusi henkilöstöantisääntely. Kyseisiä aukkoja verotuksessa on pyritty tukkimaan ja näin verotus- ja oikeuskäytännössä voikin olla painetta jättää hyväksymättä sellaiset järjestelyt, jotka lähentelevät esimerkiksi työsuhdeoption piirteitä. KHO 2009:8 ratkaisu ohjaa etenkin henkilöstöannin merkintäaikaa koskevaa oikeustilaa, joskin ratkaisua ei voi täysin tulkita vastaavasti TVL 66 a §:n mukaisessa tilanteessa. Palkansaajan henkilöstöantiedun verotuksellisen arvon kytkeminen käyvän arvon sijasta matemaattiseen arvoon aiheuttaa tässä suhteessa uuden tilanteen, johon tulemme todennäköisesti saamaan KHO:n linjanvedon tulevaisuudessa. Näin ollen, tutkielmassa esitettyjen järjestelyiden hyväksyttävyyden arvioinnin tekee viime kädessä korkein hallinto-oikeus, eikä järjestelyiden hyväksyttävyyttä voi pitää varmana, vaikka järjestelyt olisivatkin hyvin perusteltuja.

Tutkielmassa pohditaan myös TVL 66 a §:n mukaisen henkilöstöannin käytettävyyttä sekä työnantajan että työntekijän näkökulmasta. Aihetta käsitellään erityisesti palkansaajan tuloverotuksen näkökulmasta. Johtopäätöksenä asiasta voidaan todeta, että henkilöstöannin käytettävyyks riippuu erityisesti sekä työnantajayhtiön tavoitteista ja odotuksista että työntekijän riskinsietokyvystä ja verotuksellisista tekijöistä. Henkilöstöannin käyttökelpoisuutta kannustinjärjestelmänä ohjaa vahvasti verotus. Erilaiset kohdistetut verotuet, joihin myös TVL 66 a § lukeutuu, ohjaavat hyvin vahvasti sitä, että minkälaisia palkansaajan kompensatiotapoja yrityksessä käytetään. Tulevaisuuden varaan jää myös

¹⁵⁸ Knuutinen 2017: 385.

se, että miten osakeperusteisten kannustinjärjestelmien verokohtelua tullaan muuttamaan ja kuinka hyvin verotus pysyy alati muuttuvan liiketoiminnan ja kekseliäiden verokonsulttien matkassa.

Tulevaisuudessa tulemme todennäköisesti näkemään TVL 66 a §:n jatkovalmistelua toteutuneiden havaintojen pohjalta, joihin voi lukeutua esimerkiksi tutkielmassa esiin nostetut työntekijöiden työsuhteiden siirrot tytäryhtiöistä emoyhtiöön tai muut erilaiset liiketoiminnasta irralliset järjestelyt. Mikäli tutkielmassa esitettyjä järjestelyitä tullaan voimassa olevan oikeuden nojalla hyväksymään esimerkiksi korkeimmassa hallinto-oikeudessa, on todennäköistä, että lainsäätäjä tulee jatkovalmistelemaan TVL 66 a §:n säännöstä edelleen, tukkiakseen sääntelyn tavoitteeseen sekä eriytetyn tuloverojärjestelmän henkeen kuulumattomat järjestelyt.

Lähteet

Aarnio, A. (1978). Mitä lainoppi on? Helsinki: Tammi.

Aldersound. (2020). Listaamattomien yhtiöiden henkilöstöanti astuu voimaan 1.1.2021. Saatavilla: <https://www.aldersound.fi/blogi-listaamattomien-yhtioiden-henkilostoanti-astuu-voimaan-1-1-2021/>

Andersson, E. & Linnakangas E. (2006). Tuloverotus (7. painos). Helsinki: Talentum.

Andersson, E., Linnakangas E. & Frände, J. (2016). Tuloverotus (8. painos). Helsinki: Talentum Pro.

Haapaniemi, O. (2006). Osakeperusteisten kannustinjärjestelmien verokohtelu. Helsinki: Talentum Media.

Immonen, R., Ossa, J. & Villa, S. (2014). Osakeyhtiön pääoman hallinta. (2. painos). Helsinki: Talentum.

Knuutinen, R. (2017). Eriytetty tuloverojärjestelmä: ansio- ja pääomatulojen välistä rajanvetoa 25 vuotta. Verotus 4/2017, 376–392. Saatavilla: <https://www.edilex.fi/verotus-lehti/18007.pdf>

Knüpfer, S. & Puttonen, V. (2018). Moderni rahoitus. (10. Painos). Helsinki: Alma.

Laine, J. (2016). Suunnattu maksuton osakeanti ja sen peruste esimerkkinä osakkeenomistajien taloudellisen yhdenvertaisuuden merkityksestä suomalaisessa osakeyhtiössä. (1. painos). Helsinki: Talentum Pro.

- Lindgren, J. (2020). Lausunto: Luonnos hallituksen esitys listaamattoman osakeyhtiön henkilöstöantien verotusta koskevaksi sääntelyksi. Saatavilla: https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/ebdb71f7-1600-42dd-97ff-99091d768978/85a54534-ace9-4f55-bf8f-69714211c60c/LAUSUNTO_20200414053655.PDF
- Mähönen, J. & Villa, S. (2015). Osakeyhtiö : I, Yleiset opit. (3.painos). Helsinki: Talentum.
- Mähönen, J. & Villa, S. (2012). Osakeyhtiö : II, Pääomarakenne ja rahoitus. (3.painos). Helsinki: Talentum.
- Mähönen, J. & Villa, S. (2019). Osakeyhtiö : III, Corporate governance. (3. painos). Helsinki: Alma Talent Oy.
- Niskakangas, H. (2021). Listaamattomien osakeyhtiöiden henkilöstöantien verotus. Verotus, 1/2021, 7–18. Saatavilla: <https://www.edilex.fi/verotuslehti/22123>
- Niskakangas, H. & Knuutinen, R. (2021). Henkilöverotus. (Päivittyvä julkaisu). Helsinki: Alma Talent Oy.
- Nykänen, P. & Rabinä, T. (2013). Yksityishenkilöiden luovutusvoittojen verotus. (3. painos). Helsinki: Talentum.
- Pellinen, J. (2017). Talousjohtaminen. (2. painos). Helsinki: Alma.
- Peltomäki, T. (2020). Ennakkoperintälaki käytännössä. (3. painos). Helsinki: Alma Talent Oy.
- Penttilä, S. (2008). Lääkäriyhtiöiden osingonjako – faktaa ja fiktiota. Tilisanomat, 4/2008, 43–47. Saatavilla: <https://tilisanomat.fi/yleiset/laakariyhtioiden-osingonjako-faktaa-ja-fiktiota>
- Ossa, J. (2020). Yritystoiminnan verotus. (3. painos). Helsinki: Kauppakamari.

- PWC. (2021). Toivottu linjaus henkilöstöannissa merkittävälle osakkeille. Saatavilla: <https://uutishuone.pwc.fi/toivottu-linjaus-henkilostoannissa-merkittaville-osakkeille>
- Räbinä, T., Myllymäki J. & Myrsky, M. (2019). Henkilökohtaisen tulon verotus (3. painos). Alma Talent.
- Vahtera, V. (2018). KKO 2018:19 – Suunnatun osakeannin hyväksyttävyyys. Lakimies, 6/2018, 775–786. Saatavilla: <https://www.edilex.fi/lakimies/19242>
- Veronmaksajien keskusliitto. (2020a). Palkansaajan tuloveroprosentit eräissä OECD-maissa. Saatavilla: <https://www.veronmaksajat.fi/luvut/Laskelmat/Palkansaajan-tuloveroprosentit-eräissa-OECD-maissa/#c3bc9c09>
- Veronmaksajien keskusliitto. (2020b). Palkansaajan veroprosentit 2021. Saatavilla: <https://www.veronmaksajat.fi/luvut/Laskelmat/Palkansaajan-veroprosentit/#c3bc9c09>
- Wahlroos, H. (2020). Ajankohtaista osakepohjaisten kannustinjärjestelmien verotuksesta. Suuri Veropäivä 2020. Keskuskauppakamari, 11–35. Saatavilla: <https://docplayer.fi/200483344-Keskuskauppakamarin-suuri-veropaiva-seminaariaineisto.html>
- Wahlroos, H. (2010). Luovutusrajoitukset työsuhdeoption ja osakepalkkion verotuksessa. Verotus, 3/2010, 308–313. Saatavilla: <https://www.edilex-fi.proxy.uwasa.fi/verotuslehti/10155.pdf>

Virallislähteet

Hallitusohjelma. (2019). Pääministeri Juha Sipilän hallituksen ohjelma 2015. Valtio-neuvosto.

Noudettu <https://valtioneuvosto.fi/sipilan-hallitus/hallitusohjelma>

HE 11/1992 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi osakeyhtiölain muuttamisesta. Saatavilla:

https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Documents/he_11+1992.pdf

HE 175/1994 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi tuloverolain muuttamisesta. Saatavilla:

https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Documents/he_175+1994.pdf

HE 109/2005 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle uudeksi osakeyhtiölainsäädännöksi. Saatavilla:

<https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2005/20050109.pdf>

HE 257/2018 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi elinkeinotulon verottamisesta annetun lain, tulovero- lain ja eräiden muiden lakien muuttamisesta. Saatavilla:

https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Documents/HE_257+2018.pdf

HE 73/2020 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle listaamattomien osakeyhtiöiden henkilöstöan- tien verotusta koskevaksi sääntelyksi. Noudettu [https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Hal-](https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Hal- lituksenEsitys/Documents/HE_73+2020.pdf)

[lituksenEsitys/Documents/HE_73+2020.pdf](https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Hal- lituksenEsitys/Documents/HE_73+2020.pdf)

OikM 2003:4. (2003). Osakeyhtiölakityöryhmän mietintö. Saatavilla: [https://julkaisut.valtioneu-](https://julkaisut.valtioneu- vosto.fi/bitstream/handle/10024/75738/omtr_2003_4_osakeyhtiolakityoryh- man_370s.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[vosto.fi/bitstream/handle/10024/75738/omtr_2003_4_osakeyhtiolakityoryh- man_370s.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneu- vosto.fi/bitstream/handle/10024/75738/omtr_2003_4_osakeyhtiolakityoryh- man_370s.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

VaVM 27/2020 vp. (2020). Valtiovarainvaliokunnan mietintö. Saatavilla: [https://www.edus-](https://www.edus- kunta.fi/FI/vaski/Mietinto/Documents/VaVM_27+2020.pdf)

[kunta.fi/FI/vaski/Mietinto/Documents/VaVM_27+2020.pdf](https://www.edus- kunta.fi/FI/vaski/Mietinto/Documents/VaVM_27+2020.pdf)

- Verohallinto. (2020a). Varojen arvostaminen perintö- ja lahjaverotuksessa. Diaarinumero VH/8519/00.01.00/2020 Saatavilla: <https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/47834/varojen-arvostaminen-perintö--ja-lahjaverotuksessa4/>
- Verohallinto. (2020b). Kuntien ja seurakuntien tuloveroprosentit vuonna 2021. Diaarinumero VH/8082/00.01.00/2020 Saatavilla: <https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/paatokset/47465/kuntien-ja-seurakuntien-tuloveroprosentit-vuonna-2021/>
- Verohallinto. (2020c). Työsuhdeoptioiden verotus. Diaarinumero VH/8319/00.01.00/2020. Saatavilla: <https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/47752/tyosuhdeoptioiden-verotus3/>
- Verohallinto. (2020d). Eräiden yhteisöjen tulolähdejaon poistaminen. Diaarinumero VH/5788/00.01.00/2019 Saatavilla: [https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/77302/eräiden-yhteisöjen-tulolähdejaon-poistaminen2/](https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/77302/eraiden-yhteisöjen-tulolähdejaon-poistaminen2/)
- Verohallinto. (2021a). Sosiaalivakuutusmaksut. Saatavilla: https://www.vero.fi/yrietykset-ja-yhteisot/verot-ja-maksut/yrietyt_tyonantajana/sosiaalivakuutusmaksut/
- Verohallinto. (2021b). Työsuhteeseen perustuvan osakeannin verotus. Diaarinumero VH/8719/00.01.00/2020. Saatavilla: <https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/77578/tyosuhteeseen-perustuvan-osakeannin-verotus2/>
- Verohallinto. (2021c). Väliyhteisötulon verotus Suomessa. Diaarinumero VH/8308/00.01.00/2020. Saatavilla: <https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/48479/v%C3%A4liyhteis%C3%B6tulon-verotus-suomessa3/>
- Verohallinto. (2021d). Työnantajarekisteri. Saatavilla: https://www.vero.fi/yrietykset-ja-yhteisot/verot-ja-maksut/yrietyt_tyonantajana/tyonantajarekisteri/

Verohallinto. (2021e). Osinkotulojen verotus. Diaarinumero VH/8449/00.01.00/2020. Saatavilla:
<https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/47901/osinkotulojen-verotus3/>

Oikeustapausluettelo

Korkein hallinto-oikeus

KHO 1997:41	39
KHO 1997:53	41
KHO 2005 T 813	26
KHO 2008:6	58
KHO 2009:8	48–49, 63–65, 78
KHO 2011:26	25
KHO 2011:91	67
KHO 2014:6	39
KHO 2021:25	15

Korkein oikeus

KKO 2018:19	20–21
-------------	-------

Keskusverolautakunta

KVL:1999/18	58
KVL:2008/16	49

Säädökset

Ennakkoperintälaki (20.12.1996/1118)

Kaupparekisterilaki (2.2.1979/129)

Kirjanpitolaki (30.12.1997/1336)

Laki elinkeinotulon verottamisesta (24.6.1968/360)

Laki kaupankäynnistä rahoitusvälineillä (748/2012)
Laki konserniavustuksesta verotuksessa (21.11.1986/825)
Laki työttömyysetuuksien rahoituksesta (24.7.1998/555)
Laki ulkomaisten väliyhteisöjen osakkaiden verotuksesta (16.12.1994/1217)
Laki varojen arvostamisesta verotuksessa (22.12.2005/1142)
Laki verotusmenettelystä (18.12.1995/1558)
Laki vuoden 2021 tuloveroasteikosta (1204/2020)
Laki yleisradioverosta (31.8.2012/484)
Osakeyhtiölaki (624/2006)
Sairausvakuutuslaki (21.12.2004/1224)
Tuloverolaki (1992/1535)
Työntekijän eläkelaki (19.5.2006/395)
Työsopimuslaki (26.1.2001/55)